



**Администрация
Алтайского края**



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Алтайский филиал
РАНХиГС**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

АЛТАЙСКИЙ ФИЛИАЛ

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР,
ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА**

Материалы научно-практической конференции

10 октября 2013 года

Барнаул, 2013

ББК 67.401.02

П 781

Редакционная коллегия:

директор Алтайского филиала РАНХиГС, д.псх.н. **И.А. Панарин**;
заместитель директора по научной работе
Алтайского филиала РАНХиГС, к.ф.н. **С.В. Шлегель**;
заведующий кафедрой государственного и муниципального управления,
к.псх.н. **Н.Г. Ломова** (отв. редактор)

П 781 Проблемы и перспективы развития профессиональной подготовки государственных гражданских и муниципальных служащих как фактор, определяющий развитие региона: материалы региональной научно-практической конференции. Барнаул, 10 октября 2013 г. / под ред. Н.Г. Ломовой; Алтайский филиал РАНХиГС. – Барнаул: АЗБУКА, 2013. – 120 с.
ISBN 978–5–93957–753–3

Все материалы изложены и представлены в авторской редакции.

ББК 67.401.02

ISBN 978–5–93957–753–3

СОДЕРЖАНИЕ

Вступительное слово <i>Панарин Игорь Анатольевич</i>	8
Приветственное слово <i>Снесарь Виталий Владимирович</i>	10
Профессиональный стандарт по подготовке государственных и муниципальных служащих: инновационный подход, качество и эффективность <i>Ломова Наталья Григорьевна</i>	12
Территориальная школа государственного управления РАНХИГС: концепция, функции, задачи <i>Мосина Ирина Геннадьевна</i>	21
Проблемы и перспективы развития профессиональной подготовки государственных гражданских служащих как фактора, определяющего эффективность налогового администрирования (на примере управления федеральной налоговой службы по Алтайскому краю) <i>Тарада Валерий Викторович</i>	26
Повышение квалификации гражданских служащих управления россельхознадзора по Алтайскому краю и Республике Алтай как элемент оптимизации надзорной деятельности <i>Овсянников Алексей Владимирович</i>	30
О современных требованиях к профессиональной подготовке государственных гражданских и муниципальных служащих <i>Лисин Игорь Николаевич</i>	33
Современное прочтение «светскости» <i>Алексий Горин</i>	37
Об опыте подготовки магистров по направлению «Государственное и муниципальное управление» <i>Капустян Лариса Анатольевна</i>	45
Научное обеспечение подготовки кадров для государственной гражданской и муниципальной службы <i>Попов Александр Владимирович</i>	50
Высшее профильное образование как фактор успешной самореализации работника государственного учреждения <i>Гусев Александр Владимирович, Чехова Ольга Александровна</i>	56

Обеспечение кадрами органов местного самоуправления Калманского района <i>Михайлова Наталья Федоровна</i>	60
Актуальные направления совершенствования кадрового обеспечения государственного и муниципального управления <i>Барышников Евгений Николаевич</i>	64
Применение технологии анализа конкретных ситуаций в новой модели профессионального образования государственных и муниципальных служащих <i>Ануфриева Ирина Юрьевна</i>	71
Особенности организации производственной практики студентов очной формы обучения в контексте компетентного подхода <i>Самсонова Татьяна Николаевна</i>	76
Проблемы формирования общекультурных компетенций управленцев: «служение» или «услуга»? <i>Короткова Алена Александровна</i>	80
Assessment centre как метод отбора и оценки управленческих кадров <i>Михеева Ирина Викторовна</i>	84
Компетенция муниципальных служащих в области информационных технологий <i>Головкин Сергей Николаевич</i>	89
К вопросу о постоянном обогащении ФГОС по направлению подготовки 081100 «ГМУ» (бакалавриат) во взаимосвязи со структурой МПЦУ и требованиями к разработке профессионального стандарта как механизме успешного формирования компетентностных установок <i>Мельникова Наталья Сергеевна</i>	92
Проблемы и перспективы организации дополнительного профессионального образования служащих государственных учреждений <i>Чехова Ольга Александровна, Гусев Александр Владимирович</i>	98
О состоянии и перспективах развития научного потенциала кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин АФ РАНХИГС <i>Лысенко Лариса Михайловна</i>	103
Практические аспекты реализации компетентно–ориентированных программ в ходе подготовки специалистов в области муниципального управления <i>Лякишева Валентина Григорьевна</i>	105

Повышение эффективности профессиональной подготовки специалистов заочных форм обучения <i>Алтухов Владимир Михайлович</i>	110
Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских и муниципальных служащих алтайского края. 2011-2012 <i>Ярда Ольга Викторовна</i>	113
Рекомендации региональной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития профессиональной подготовки государственных гражданских и муниципальных служащих как фактора, определяющего развитие региона»	120

Вступительное слово

Панарин Игорь Анатольевич

Директор Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Уважаемые коллеги!

Позвольте поприветствовать вас в качестве участников конференции «Проблемы и перспективы развития профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих как фактора определяющего развитие региона».

Конференция проводится совместно с Администрацией Алтайского края и вписывается в череду событий, проходящих в преддверии второго Национального форума «Государственная служба: поиск эффективной модели».

Проведение научно-практических конференций на базе филиалов РАНХиГС – это первый этап подготовки ко II национальному форуму.

Предполагается, что подобные конференции в субъектах РФ должны стать инструментом поиска, обсуждения и транслирования инновационных подходов в области совершенствования государственного управления и местного самоуправления, формирования эффективных моделей государственной гражданской службы.

В 2012 году состоялся первый Национальный форум «Государственная служба России: развитие и управление человеческим капиталом», на котором обсуждался ход реализации Программы реформирования государственной гражданской службы, утвержденной 261 Указом Президента РФ. Это было достаточно знаковое мероприятие, которое обозначило вопросы повышения эффективности государственной и муниципальной службы как одного из элементов, который способствует развитию как политического, так и экономического потенциала России.

Итоги первого Форума показали высокую актуальность рассматриваемых в его рамках проблем и большой интерес к ним как представителей отечественных федеральных и региональных органов власти и бизнеса, так и зарубежных ученых, специалистов и экспертов.

В работе второго Национального форума планируется участие руководителей Администрации Президента РФ, Аппарата Правительства РФ, Минтруда и соцзащиты России, Минэкономразвития России, Минфина России, представителей органов государственной власти субъектов Российской Федерации, бизнес-корпораций и государственных компаний,

консалтинговых и кадровых агентств России, ведущих российских научных и образовательных учреждений.

На форуме в Москве будет представлено одно из важнейших решений о создании Высшей школы управления на базе Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, которая будет системно заниматься вопросами развития государственной и муниципальной службы в России.

Мы очень надеемся, что участники конференции примут активное участие в обсуждении проблем и предложений, о которых пойдет речь в сегодняшних докладах и выступлениях.

Приветственное слово

Снесарь Виталий Владимирович

Заместитель Губернатора Алтайского края

Уважаемые коллеги!

Прежде всего позвольте мне от имени Губернатора Алтайского края Александра Богдановича Карлина поприветствовать всех участников научно-практической конференции. Сегодня в этом зале собрались все те, кого интересуют проблемы развития профессиональной подготовки государственных гражданских и муниципальных служащих в Российской Федерации, кто принимает непосредственное участие в решении этих проблем в том или ином качестве.

Профессиональная подготовка государственных и муниципальных служащих является одним из приоритетных направлений государственной кадровой политики. И это абсолютно закономерно, поскольку поступательное развитие в различных сферах общественной жизнедеятельности во многом определяется работой управленческого звена на каждом уровне организации публичной власти. И прежде всего речь идет о государственных гражданских и муниципальных служащих, фактически являющихся непосредственными проводниками официального курса развития общества и государства.

В этих условиях предъявляются высокие требования к уровню профессионализма государственных гражданских и муниципальных служащих в Российской Федерации. Специалисты в области государственного и муниципального управления должны обладать не только профессиональными знаниями, умениями и навыками. Это должны быть специалисты с современным мышлением, высокими личными и нравственными установками, осознающие социальную значимость избранной профессии, цель и смысл государственной и муниципальной службы.

Работа в этом направлении в последние годы заметно активизировалась. Вместе с тем, несмотря на общие положительные тенденции в обучении служащих, потребность в подготовке, переподготовке и повышении квалификации, в конечном счете, удовлетворяется не в полной мере. И этому есть много объяснений, среди которых на первом месте стоят финансовые трудности. Хотя нередко мы сталкиваемся и с фактами недооценки учебы со стороны руководителей и специалистов. Но здесь представляется важным отметить необходимость соответствия профессиональной подготовки определенным принципам. В частности, речь идет об

обеспечении опережающего и практико-ориентированного характера обучения, углубленного изучения вопросов в области менеджмента, экономики и права.

В целом, хотелось бы отметить, что в деле профессиональной подготовки государственных гражданских и муниципальных служащих у Администрации края накоплен существенный положительный опыт сотрудничества с различными образовательными организациями, в том числе и с Алтайским филиалом Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. Нами были налажены конструктивные взаимоотношения не только в деле подготовки новых кадров, но и в деле консультационного, методического, организационного взаимодействия по более широкому спектру вопросов. И за это мы нашим образовательным учреждениям очень признательны.

В заключении позвольте пожелать всем участникам конференции успешной и плодотворной работы.

Профессиональный стандарт по подготовке государственных и муниципальных служащих: инновационный подход, качество и эффективность

Ломова Наталья Григорьевна

Заведующий кафедрой государственного и муниципального управления
Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации

Уважаемые коллеги!

Специальность «Государственное и муниципальное управление» (или, как еще говорят в обиходе, ГМУ) - одна из самых молодых в современной России. Официально она появилась в 1992 году. Сегодня мы готовим специалистов в сфере государственного управления уже по федеральному государственному стандарту третьего поколения, который был введен в действие с января 2011 года. Он предполагает получение двух квалификаций - «бакалавр» и «магистр». И та, и другая квалификация дает высшее профессиональное образование. Но, если бакалавриат дает общие основы по направлению, то магистратура дает знания, умения и навыки или как предполагает ГОС ВПО формирует компетенции по конкретной образовательной программе. Например, управление проектами или государственное регулирование экономики и т.д..

Т.е. бакалавриат - это первый, базовый уровень высшего образования, который длится 4 года, и имеет практико-ориентированный характер. Квалификация «бакалавр» при поступлении на работу дает гражданину право на занятие должности, для которой квалификационными требованиями предусмотрено высшее профессиональное образование.

После завершения четырехлетнего курса обучения и получения квалификации «бакалавр» по направлению «Государственное и муниципальное управление» наши выпускники могут продолжить обучение в магистратуре по той же специальности, а могут начать карьеру в федеральных и региональных органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, в бизнес-структурах или открыть собственное дело.

Содержание профессиональной учебной программы по направлению бакалавриата «Государственное и муниципальное управление» основано на государственном стандарте и предусматривает формирование знаний в области правовых норм и современных технологий публичного управления, государственных и муниципальных финансов, работы с кадрами, этики и психологии управления. Одновременно с этим студенты получают

хорошую подготовку по менеджменту, экономике, информационным технологиям.

Бытует мнение, что государственное и муниципальное управление – это не специальность. Вот экономист или юрист, или инженер - это да. А вот ГМУ – непонятно что. Честно говоря, на начальном этапе своей педагогической деятельности я тоже поддерживала это мнение. Но практика показывает, что выпускники направления ГМУ могут работать в различных структурных подразделениях государственных и муниципальных органов власти. Я приведу примеры по своему вузу, но думаю, что и государственный университет, и академия экономики и права, представители которых здесь присутствуют, подтвердят. Выпускники успешно трудятся не только в органах социальной защиты и организационно-контрольных управлениях, но и в архитектуре, комитетах по предпринимательству, т.е. в тех подразделениях, где нужны навыки работы с документами, организаторские способности, коммуникабельность.

Специальность ГМУ дает молодому человеку хороший толчок для будущей карьеры. И хотя исключать протекционизм на той же государственной службе пока еще рано, тенденция последних лет однозначно свидетельствует: становится все больше тех, кто поднимается по карьерной лестнице именно в силу успешного освоения специальности «Государственное и муниципальное управление» и собственной настойчивости.

Переходя к характеристике образовательных стандартов и образовательных программ, должна отметить, что с самого начала формирование государственного и муниципального управления как области высшего профессионального образования, происходило в РФ в условиях государственного контроля. И это, наверное, правильно, потому что обсуждаемое сегодня направление готовит кадры для государственных и муниципальных органов.

Первое и второе поколения государственных стандартов, принятые в середине 1990-х - начале 2000-х гг., отличаются друг от друга только количеством блоков дисциплин (федеральный блок, региональный блок, и блок дисциплин, определяемых самими образовательными учреждениями) и процентным соотношением блоков дисциплин по количеству входящих в них зачетных единиц. Продвижение к увеличению вариативного блока дисциплин и переход к компетентностной парадигме не сопровождались отказом от схемы государственного контроля.

Более того, если сравнивать первый и последующие поколения государственных стандартов, то видно, что требования к учебным планам, программам учебных курсов, к организации учебной и производственной практики, к кадровому, учебно-методическому, финансовому и материально-техническому обеспечению, к формам контроля за результатами учебного процесса, имеют тенденцию к детализации и ужесточению и становятся предметом государственного контроля (через механизмы так

называемой «самооценки вузов»). В целом, образовательная деятельность вузов становится все более «государственно зарегулированной» по формам, методам и направлениям контроля.

Государственное и муниципальное управление как образовательное направление объективно примыкает к тем образовательным направлениям, которые заинтересованы в переходе к двухуровневой системе вместо специалитета, в развитии компетентного подхода, в усилении вариативности образования. Причины этого таковы.

По младшим должностям: вакантные младшие должности в настоящее время заполняются в недостаточном количестве, постоянно ощущается нехватка младших специалистов обеспечивающей группы должностей. Дело в том, что выпускники специалитета по ГМУ слишком квалифицированы для работы на младших должностях государственной и муниципальной службы. Они «излишне компетентны». С другой стороны, среднего специального образования для эффективной работы на младших должностях государственного и муниципального управления становится недостаточно в связи с внедрением новых управленческих технологий и появлением новых требований по взаимодействию с гражданами, по исполнению государственных услуг.

По старшим должностям: требования к стратегическим компетенциям, присущие должностям старшего и особенно высшего уровней государственного и муниципального управления, в специалитете не могут быть выработаны. Для этого должны внедряться намного более насыщенные специальными курсами образовательные программы, ориентированные на более высокий уровень образования, на переход к интерактивному и проектному образованию, на специализированные и значительно варьирующиеся нужды государственных и муниципальных органов, других организаций в сфере публичного управления.

Надо отметить, что мы должны готовить сегодня управленцев новой формации для следующих объектов деятельности:

- федеральные государственные органы, органы власти субъектов Российской Федерации;
- органы местного самоуправления;
- государственные и муниципальные учреждения, предприятия и бюджетные организации;
- институты гражданского общества;
- общественные организации;
- некоммерческие организации;
- международные организации и международные органы управления;
- научно-исследовательские и образовательные организации и учреждения.

Безусловно, цели и задачи, содержание деятельности вышеназванных организаций существенно отличаются. Тем не менее, в стандарте четко

прописаны компетенции и дисциплины, рассчитанные на подготовку высоко государственных и муниципальных служащих. Правомерно ли это? Более того, государственное и муниципальное управление – единственное направление, в котором прописаны все дисциплины вариативной части. Вузу остается добавить 6-7 дисциплин по выбору, за счет которых он может сохранить свою специализацию или, как теперь принято говорить, свой профиль. Поскольку в стандарте прописано, что вариативную часть дисциплин вуз определяет самостоятельно, предлагаю обратиться в Министерство образования с просьбой: при подготовке стандарта следующего поколения (а нам известно, что он уже готовится) учесть нашу просьбу и либо сократить количество обязательных дисциплин вариативной части, либо полностью предоставить вузу право самим определять их перечень. Кстати этот перечень можно сократить и за счет выведения дублирующих дисциплин. А их немало.

Факультеты ГМУ, в отличие от распространенного мнения, готовят управленцев не только и не столько для государственных и муниципальных органов, но для всех областей публичного управления, всюду, где служение обществу является миссией управления.

Если учесть, что в Алтайском крае только 4 государственных вуза обладают лицензией на осуществление образовательной деятельности по ГМУ, а есть еще и негосударственные образовательные учреждения, и если также принять во внимание, что в них существуют кафедры, отделения или факультеты ГМУ, то мы должны понять: среди такой значительной группы факультетов, отделений и кафедр не могут не существовать существенные различия, обусловленные характеристиками этих факультетов и кафедр.

Отличия затрагивают следующие параметры:

- внутренняя специализация (экономика государственного и муниципального управления, управление на федеральном и региональном уровнях, правовые аспекты управления, управление государственной службой и т.д.);

- масштабы образовательной деятельности (имеются как группа больших факультетов и институтов, так и кафедры, обеспечивающие локальные образовательные потребности);

- уровень профессорско-преподавательского состава (особенно по параметрам наличия публикаций и степеней, а также участия в реальных НИР и в практической работе, по степени взаимодействия с органами государственного и муниципального управления);

- уровень научно-методического и материально-технического обеспечения образовательного процесса;

- наличие международных связей;

- формы осуществления образовательного процесса (в том числе модульная или семестровая форма) и т.д.

Отсюда вытекает, что согласование позиций по вопросам о том, что включать в образовательную программу бакалавриата, по каким направлениям открывать магистратуру диктуется практической действительностью. И это несмотря на то, что существует жесткая конкуренция между вузами и идет борьба за каждого студента. В связи с этим мы предлагаем обратиться к Администрации Алтайского края с просьбой рассмотреть возможность создания специального органа, который мог бы на совещательном уровне координировать эти вопросы. Назвать его можно по-разному: координационный совет, экспертный совет и т.д.

В папках у всех участников конференции есть проект положения о таком органе. При обсуждении докладов и выступлений конференции хотелось бы услышать Ваше мнение по этому вопросу.

Возвращаясь к образовательному стандарту, не могу обойти вниманием и следующую проблему.

По определению бакалавры в соответствии с квалификационными требованиями по окончании вуза могут занимать только младшие и старшие должности государственной гражданской и муниципальной службы. А стандарт предполагает готовить бакалавров к проектной и аналитической работе.

Так ли это необходимо? Пригодится ли это в их практической деятельности?

На наш взгляд, это должно стать следующей ступенью подготовки и войти в ООП магистратуры.

Такой подход позволит сократить не только количество изучаемых дисциплин (их в учебном плане 62), но и количество формируемых компетенций. Если у юристов и у экономистов за учебный цикл необходимо сформировать около 40 компетенций, то у управленцев – 80. Можно ли это сделать качественно за 4 года обучения? На наш взгляд – это трудно-разрешимая задача. А самое главное – нет острой необходимости в ее решении.

То есть на сегодняшний день создан некий унифицированный стандарт, с поправкой на массовое исполнение. Государственный стандарт бакалавриата по ГМУ, доступный для реализации большому количеству разноплановых факультетов, институтов и кафедр. Тем не менее, первый необходимый шаг – создание самостоятельного стандарта бакалавриата по ГМУ – был совершен.

Формирование нового стандарта осложнялось еще и отсутствием ясного импульса от работодателей, представления работодателей о том, какие профессиональные компетенции нужны выпускникам. Федеральный реестр государственных гражданских служащих дает классификацию должностей в соответствии с их иерархией, без привязки к требуемым компетенциям. Профессиональные компетенции не прописаны должным образом в должностных регламентах и в связанных с ними документах

(контрактах и планах индивидуального развития), что, в свою очередь, затрудняет контроль качества профессиональной деятельности, оценку результатов и эффективности работы.

В частности, на уровне 79-ФЗ отсутствует разделение должностей по профессиональным требованиям к выпускникам бакалавриата и магистратуры, что обесценивает подготовку магистров и превращает «по факту» бакалавров в магистров и наоборот. Работодатели не присутствуют в наблюдательных советах факультетов и кафедр, не влияют на формирование миссий, содержания программ, учебных планов. При отсутствии четкого заказа со стороны работодателей этим вынуждено заниматься само образовательное сообщество, имеющее тенденцию использовать «то, что есть»: знания имеющегося преподавательского состава.

В какую сторону идти далее? По теории, можно двигаться в одном из трех направлений: первичная подготовка аналитиков, подготовка практиков нижних звеньев для аппарата, подготовка широкого спектра менеджеров сферы публичного управления в целом.

Хотя окончательное «размежевание» типов программ происходит на уровне магистратуры, однако уже в программах бакалавриата по государственному и муниципальному управлению может преобладать один из вариантов образовательных миссий, связанных с типами программ.

Рассмотрим эти варианты.

Вариант 1. Первичная подготовка аналитиков в области государственного и муниципального управления.

Из всех направлений подготовки студентов-управленцев аналитическое направление требует наибольшей концентрации на изучении теорий государственного и муниципального управления. В стандарте акцент делается на освоение логико-математического аппарата, который должен применяться при построении и оценке моделей управления. Микро- и макроэкономика, комплекс правовых дисциплин должны обеспечить возможность исключить абстрактные модели, не относящиеся к реальным управленческим ситуациям, и поместить «полезные» модели в экономико-правовой и социальный контекст.

Практические умения и навыки первичной подготовки аналитиков трансформируются в понимание и умение применять теоретический аппарат. Это невозможно без усиления гуманитарного цикла дисциплин, обеспечивающего общекультурные, информационно-аналитические и проектные компетенции. Уже на уровне бакалавриата должны быть заложены навыки сбора и обработки материала для последующего анализа (включая интернет-источники), ориентирования в теории управления, критико-аналитического мышления. Подготовка аналитиков на уровне бакалавриата ГиМУ, связана с наличием среди преподавателей двух больших кластеров:

- хороших теоретиков,

- и тех, кто работает в сфере НИР, готов вовлекать студентов в работу коллективов разработчиков НИР для проведения первичного сбора и анализа информации.

Подготовка аналитиков программой бакалавриата по ГМУ не заканчивается: предполагается, что она должна будет продолжаться в программах магистратуры по ГМУ аналитической направленности.

Вариант 2. Подготовка практиков низших и, отчасти, средних звеньев для аппарата государственного и муниципального управления, а также для органов местного самоуправления, сотрудников низшего звена для корпораций в отделы по связям с общественностью (GR-департаменты).

Значительная потребность управления в исполнительских кадрах, в случае улучшения системы оплаты соответствующих категорий и групп должностей, а также модернизации законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе (в частности, ст. 14 79-ФЗ о квалификационных требованиях к государственным гражданским служащим) делает данные программы бакалавриата по ГМУ востребованными. Их реализация может быть доступна большому количеству вузов.

Предъявляемые к таким программам требования значительно ниже, нежели к программам первичной подготовки аналитиков, и, в то же время, они будут хорошей «стартовой позицией» для тех, кто собирается сделать карьеру в системе государственной и муниципальной службы.

Классическая программа бакалавриата по ГМУ для подготовки практиков будет синтетической по своему содержанию, в ней должны сочетаться в разумных пропорциях дисциплины, представляющие все профессиональные компетенции, которые могут понадобиться на разнообразных должностях в аппарате. Ключевыми для таких программ будут дисциплины, основанные на разборе управленческих кейсов, и относящиеся к праву, экономике, социологии, с опорой на добротный гуманитарный (включая философию и историю) цикл дисциплин.

Вариант 3. Подготовка менеджеров для организаций некоммерческого сектора, для социальных программ.

Бакалаврские программы для некоммерческого сектора должны иметь особый набор дисциплин, начиная с социально-гуманитарного цикла. Компетенции поддержания коммуникации, включая требования к психологической подготовке, оказываются здесь более важными, нежели компетенции, относящиеся к логическому дискурсу, экономике и праву. Полевые практики для таких программ бакалавриата представляются ключевыми в системе обучения, социальные проекты могут засчитываться в качестве отдельных курсов.

Ни программы бакалавриата аналитической направленности, ни программы подготовки практиков для аппарата не могут удовлетворять таким требованиям без серьезной трансформации системы обязательных курсов по всем циклам дисциплин.

Развитие бакалавриата по ГМУ, таким образом, объективно выводит за пределы единого, унифицирующего подхода, задаваемого государственным стандартом бакалавриата.

Существуют препятствия и для формирования программ первичной профессиональной подготовки практиков для нижних и средних должностей аппарата.

Основным препятствием выступает отсутствие адекватного учета уровня образования при замещении должностей, что снижает ценность образования по ГМУ. Это отражается и в законодательстве о государственной гражданской службе (нет квалификационной рамки, нет требований к образованию с разделением на бакалавриат и магистратуру, с введением преференций по направлениям профессионального образования в зависимости от специфики должностных обязанностей).

Требования к компетенциям не прописаны в должностных регламентах, планах индивидуального развития. Отсюда, несмотря на всю привлекательность развития указанных программ бакалавриата по ГМУ, те образовательные учреждения, которые будут развивать такие программы, должны предварительно:

1) совместно с работодателями определить их пожелания, включая спецификацию профессиональных компетенций и реализацию этих компетенций в учебных курсах, производственных практиках;

2) привлекать к участию в учебном процессе представителей организаций-работодателей, государственных и муниципальных служащих.

Наконец, подготовка менеджеров для публичного управления (некоммерческий сектор) также находится на начальной стадии становления. С одной стороны, имеется значительная потребность НКО в специалистах, хорошо представляющих себе специфику публичного управления, умеющих контактировать с различными группами граждан, с бизнесом и властью. С другой стороны, состояние гражданского общества в РФ характеризуется как неудовлетворительное. Роль НКО в социальной сфере зачастую сводится к разовым акциям. НКО в целом слабые и их бюджеты маленькие, оплата менеджеров незначительна и работа осуществляется в основном «на энтузиазме» граждан. Тем не менее, первые попытки создать программы подготовки менеджеров для некоммерческого сектора ныне начинаются на уровне программ магистратуры, но без программ бакалавриата такие программы магистратуры окажутся лишенными фундамента.

Итак, уже на уровне бакалаврских программ по ГМУ различие образовательных миссий столь значительно, что единым государственным стандартом бакалавриата их объединить невозможно, даже если стандарт бакалавриата будет включать в себя объемный блок вариативных дисциплин. Образовательные направления публичной политики, публичных отношений и публичного администрирования имеют тенденцию к «разветв-

лению» уже на уровне базовых дисциплин, и в соответствии с этими направлениями все больше проявляется специфика различных факультетов, отделений и кафедр ГМУ. Они не будут, да и не смогут двигаться единообразно и сплоченно, у них значительные различия в связях с разными группами работодателей, в кадровом обеспечении образовательного процесса, в материально-технологических ресурсах.

Таким образом, имеется острая необходимость корректировки действующего стандарта, которая бы предполагала:

1. Ограничение количества дисциплин в учебном плане (не более 35-40 дисциплин за четыре года обучения). Приоритет необходимо отдать дисциплинам, формирующим базовые компетенции (системные и профессиональные) и расширить спектр дисциплин по выбору (студент может строить индивидуальную образовательную траекторию в соответствии со своими интересами).

2. Освоение общеобразовательных и социально-гуманитарных знаний и компетенций через длительные дисциплины или цепочку дисциплин, включая дисциплины по выбору.

3. Серьезную базовую подготовку по экономическим и менеджерским дисциплинам, независимо от направления подготовки.

4. Фундаментальное освоение английского языка (изучается все 4 года).

А вот развитие аналитических и исследовательских навыков и компетенций должно носить начальный характер и получать дальнейшее развитие на уровне магистратуры.

Территориальная школа государственного управления РАНХИГС: концепция, функции, задачи

Мосина Ирина Геннадьевна

Заведующий отделением профессиональной переподготовки
и повышения квалификации
Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Администрацией Президента в августе 2013 года принято решение о
создании Высшей школы государственного управления.

Основными задачами ВШГУ являются:

1. Качественная реализация программ дополнительного профессионального образования для государственных и муниципальных служащих.
2. Подготовка кадрового резерва.
3. Оценка компетенций и квалификаций должностных лиц субъектов Федерации и муниципальных образований.
4. Экспертно-аналитическое сопровождение деятельности органов государственного управления и местного самоуправления.

К основным направлениям деятельности ВШГУ:

1. Информационно-аналитическое и консультативное сопровождение деятельности органов власти.
2. Оценка государственных и муниципальных служащих.
3. Кадровый резерв всех уровней.
4. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих и кадровых резервов.

Планируется, что структура ВШГУ будет состоять из 2-х уровней.

Первый уровень в г. Москве – ВШГУ.

На этом уровне предполагается разработка и реализация:

- программы профессионального развития должностных лиц федеральных органов государственного управления и кадрового резерва;
- программы профессионального развития высших должностных лиц субъектов РФ и кадрового резерва.

Кроме того, предполагается проводить:

- оценку компетенций и квалификаций должностных лиц федеральных органов государственного управления и высшего уровня резерва управленческих кадров;
- анализ зарубежного опыта государственного управления;
- сертификацию образовательных программ для государственных и муниципальных служащих.

Второй уровень - создание на базе филиалов РАНХиГС – Территориальных школ Государственного управления.

На этом уровне планируется разработка и реализация:

- программ профессионального развития должностных лиц территориальных органов федеральных органов государственного управления и кадрового резерва;
- программ профессионального развития государственных служащих субъектов РФ и кадрового резерва;
- программ профессионального развития муниципальных служащих субъектов РФ и кадрового резерва.

Кроме того, планируется проведение оценки компетенций и квалификаций должностных лиц субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Безусловно, работа школы невозможна без участия органов государственной власти. Мы и сегодня ориентируемся на Ваши заявки и потребности, и в дальнейшем надеемся на сотрудничество в рамках Территориальной школы государственного управления.

Ведь Алтайский филиал РАНХиГС - уникальная научно-образовательная структура с 13-летней историей.

За эти годы в Филиале прошли обучение более 1600 студентов, профессиональную переподготовку и повышение квалификации прошли более 6600 слушателей.

Образовательную деятельность осуществляют 57 научно-педагогических работников, среди которых 7 докторов и 38 кандидатов наук.

Одной из задач Филиала на сегодняшний день – создание Центра оценки государственных и муниципальных служащих.

Для этого накапливается опыт по организации и проведению различных видов оценки руководителей и специалистов бизнес-структур, государственных и муниципальных служащих.

Разработаны методики и системы оценки, куда вошли:

- комплексные системы личностно-профессиональной диагностики;
- тестовые комплексы оценки профессиональной компетентности;
- технологии анализа соответствия сотрудника требованиям должности.

Все это необходимо для:

- повышения эффективности кадровых назначений;
- создания индивидуальных программ обучения и развития;
- формирования кадровых резервов;
- эффективного планирования карьеры;
- ротации и продвижения по службе.

Для этих целей в Филиале на базе психологического центра создан Ассесмент-центр.

Кроме того в Филиале формируется Система работы с резервом управленческих кадров и кадровыми резервами с учетом приоритетных задач, механизмов и инструментов отбора.

Предлагаемая модель работы с кадровым резервом на государственной и муниципальной службе предполагает 5 этапов:

На начальном этапе - это отбор талантов, затем отбор в кадровый резерв, после чего проводятся:

- мониторинг и оценка в образовательных программах и оценка управленческого потенциала.

И на заключительном этапе проводится оценка правовых и специализированных профессиональных знаний.

Для этого у нас есть все возможности:

- высококвалифицированные кадры;
- комплекс технологий отбора и оценки кадров (ассесмент-центр);
- инновационные технологии образования;
- опыт внедрения в практику управленческих проектов.

Что касается инновационных технологий, то в Филиале разрабатываются:

- проектно-ориентированные программы, среди которых «Государственное управление экономическим развитием», «Развитие кадрового потенциала предприятий, реализующих инновационные проекты в отраслях промышленности», «Управление кооперацией в реализации сложных инновационных проектов»;

- симуляторы и учебные модели.

Здесь и Адаптированные зарубежные симуляторы: «Управление компанией среднего бизнеса», «Управление коммерческим банком»

и собственные симуляторы: «Государственное/муниципальное управление», «Тренажер по повышению энергоэффективности на предприятии» и т.д.

- Конкурентные форматы образования для различной аудитории. Это могут быть и студенты, и молодые профессионалы (предприниматели, государственные/муниципальные служащие, менеджеры).

Формат проведения: онлайн-соревнования, очные финалы и многое другое.

В Филиале уже имеется опыт внедрения в практику управленческих проектов.

В 2008 году – это проект «Совершенствование позитивного имиджа г. Барнаула».

В 2010 году – «Современное состояние и перспективны развития всех видов городского наземного пассажирского транспорта г. Барнаула на 2010-2015 гг. с перспективой до 2025 года».

2012-2013 годы - Проект центра карьеры и взаимодействия с работодателями «Школа больших возможностей».

2011-2013 годы - Реализация проекта «Межэтническое и межкультурное взаимодействие молодежи и профилактика экстремизма в молодежной среде».

Сегодня у нас накоплен опыт работы с органами государственной власти и управления.

Филиалом реализуются более 40 договоров о сотрудничестве с федеральными органами власти и органами власти субъектов Федерации и органами местного самоуправления.

Более 250 руководителей и специалистов органов власти принимают участие в учебном процессе в качестве преподавателей и экспертов.

Преподаватели филиала являются внешними экспертами, членами комиссий, Советов, рабочих групп при органах государственного управления.

Регулярно проводятся конференции, круглые столы и мастер-классы с участием представителей органов государственной власти и местного самоуправления.

В рамках Территориальной школы государственного управления большое внимание отводится дополнительному профессиональному образованию.

Уже сегодня на отделении переподготовки и повышения квалификации разработано более 40 постоянно действующих программ дополнительного профессионального образования, большая часть из них – для государственных и муниципальных служащих.

Программы ДПО ежегодно обновляются в соответствии с Федеральными государственными требованиями.

При реализации программ ДПО значимая часть содержания осуществляется силами экспертов - действующих работников органов власти.

Кроме того, учебный процесс обеспечивается высоким профессиональным потенциалом профессорско-преподавательского состава.

В Филиале достаточно специализированных аудиторий, оснащенных современной техникой, объединенной в локальную сеть, имеющей современное оборудование и программное обеспечение.

Уже вошла в практику разработка целевых образовательных программ по заявкам организаций.

Имеется возможность индивидуального обучения, осуществление консультационной деятельности.

Основными задачами деятельности Территориальной школы государственного управления считают:

- развитие сотрудничества с органами государственной власти и местного самоуправления в области повышения квалификации, переподготовки кадров и другим вопросам взаимодействия;
- совершенствование кадрового обеспечения программ ДПО;

- расширение практики проведения конференций, круглых столов, мастер-классов с привлечением руководителей управлений и комитетов Администрации Алтайского края, г. Барнаула, глав администраций муниципальных образований, главных специалистов районов края и г. Барнаула, руководителей и специалистов федеральных структур;
- совершенствование форм и методов обучения по программам ДПО;
- оказание методической помощи органам власти;
- совершенствование консультационной деятельности для государственных и муниципальных служащих, руководителей и специалистов отраслей народного хозяйства Алтайского края.

Проблемы и перспективы развития профессиональной подготовки государственных гражданских служащих как фактора, определяющего эффективность налогового администрирования (на примере управления федеральной налоговой службы по Алтайскому краю)

Тарада Валерий Викторович

Руководитель Управления Федеральной налоговой службы по Алтайскому краю

Повышение эффективности налогового администрирования во многом зависит от уровня профессиональной компетентности и грамотности сотрудников налоговых органов, поэтому стратегия формирования квалифицированного кадрового состава является важным составляющим звеном кадровой политики УФНС России по Алтайскому краю. Не вызывает сомнения то, что только квалифицированные и хорошо обученные кадры в состоянии соответствовать предъявляемым в настоящее время требованиям.

Основными формами повышения профессионального уровня сотрудников, используемыми в налоговых органах края, являются:

- повышение квалификации по плану Федеральной налоговой службы;
- повышение квалификации на местном уровне за счет средств, доведенных на содержание налоговых органов края;
- обучение по актуальным вопросам;
- стажировка;
- проведение семинаров-совещаний.

На протяжении нескольких лет Управление уделяет большое внимание вопросам повышения профессионального уровня работников и, в первую очередь, специалистов, осуществляющих контрольные функции. Непрерывное и систематическое обновление профессиональных знаний и навыков – основа стабильной работы налоговых органов, прямой путь к повышению профессионализма и в конечном итоге к росту налоговых поступлений в бюджет Российской Федерации.

Ежегодно около одной трети всех гражданских служащих повышают свою квалификацию, при этом с каждым годом увеличивается их количество. За 2011-2012 годы и 9 месяцев 2013 года обучено на курсах повышения квалификации более 1900 специалистов.

При этом Управлением проводится повышение квалификации работников не только в рамках Плана ФНС России, но и за счет средств, доведенных на содержание налоговых органов края. Так, в 2012-2013 годах 160 работников прошли обучение по программам: «Налогообложение юридических лиц», «Учет и регистрация налогоплательщиков», «Правовое обеспечение деятельности налоговых органов», «Управление персоналом налоговых органов (для резерва руководящих кадров инспекций)», «Управление государственными и муниципальными заказами». Программы обучения составлялись непосредственно специалистами Управления с учетом потребности и актуальности рассмотрения конкретных вопросов.

Кроме того, в 2012 году проведено массовое обучение сотрудников, занимающихся вопросами камеральных и выездных налоговых проверок, по вопросам бухгалтерского учета и осуществления мероприятий налогового контроля. Всего прошли данное обучение 560 специалистов.

Дополнительно Управлением, одним из первых в Российской Федерации, на базе компьютерного класса обучены основам работы с программным комплексом «1С: Бухгалтерия» 310 сотрудников (45 % от численности работников, осуществляющих контрольные функции). Обучение сотрудников бухгалтерскому учету и работе с программой «1С: Бухгалтерия» проводилось впервые и эти знания востребованы при проведении мероприятий налогового контроля.

Всего на оплату образовательных услуг только в 2012 и 2013 годах было потрачено более 1,3 млн. рублей.

При организации обучения на местном уровне Управление тесно сотрудничает с Барнаульским филиалом Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Алтайским государственным техническим университетом им. И.И. Ползунова, Алтайским институтом профессиональных бухгалтеров и аудиторов.

Управление не оставляет без внимания и такие формы обучения как стажировка и проведение совещаний-семинаров. Стажировка позволяет работникам приобрести практические навыки и умения для эффективного исполнения своих должностных обязанностей и проводится как на базе Управления, так и подведомственных инспекций.

Что касается совещаний-семинаров, то, начиная с 2012 года, все чаще практикуются совещания-семинары с выездом в территориальные налоговые органы. Такие семинары позволяют охватить более широкий круг участников, вплоть до рядовых специалистов, рассмотреть проблемные вопросы, возникающие в деятельности конкретных инспекций, и определить пути их решения.

В течение 2012-2013 годов специалистами Управления проведено 70 совещаний-семинаров по всем направлениям работы налоговых органов.

Закономерным результатом целенаправленно проводимой Управлением кадровой политики в области профессионального обучения граждан-

ских служащих являются показатели налогового администрирования, достигнутые Управлением.

В 2012 году Управлением достигнуты положительные результаты практически по всем направлениям деятельности.

Отмечен рост поступлений, администрируемых ФНС России доходов, устойчивая тенденция снижения задолженности, улучшаются результаты аналитической и контрольной работы, досудебного аудита и правовой работы.

Благодаря системному, клиентоориентированному подходу выстраиваются позитивные взаимоотношения с налогоплательщиками, повышается качество оказания государственных услуг.

По итогам 2012 года отмечена положительная динамика поступления платежей в бюджеты всех уровней. Обеспечивается исполнение налоговых составляющих бюджетов: индикативные показатели поступлений в федеральный бюджет выполнены на 102%, в доходы краевого и местных бюджетов дополнительно привлечено свыше 3% от утвержденных на 2012 год объемов.

Положительная динамика результатов работы Управления сохраняется и в 2013 году.

Остановившаяся на проблемах в профессиональной подготовке гражданских служащих, следует отметить следующие.

Первая проблема – это явно недостаточное финансирование системы дополнительного профессионального образования. Управлению удается ежегодно обучать треть всех гражданских служащих, исполняя законодательство о государственной гражданской службе, но для этого приходится дополнительно проводить повышение квалификации за счет средств, доведенных на содержание налоговых органов края, ограничивая расходы на иные нужды. При этом Управление использует только форму очного обучения путем непосредственного общения преподавателя со слушателями.

Вторая проблема – это большой уклон в сторону дистанционного обучения. Именно этот метод широко используется в настоящее время, ведь только в 2012 году из 725 человек, повысивших квалификацию, 531 (73 %) сделали это дистанционно. Эффективность дистанционной формы обучения значительно ниже, по сравнению с очным обучением путем непосредственного общения преподавателя с обучающимися.

Кроме того, метод дистанционного обучения в основе своей включает только теоретическую подготовку. Существующие образовательные стандарты для экономических вузов не учитывают в полной мере специфику налоговой деятельности и особенности работы служащих налоговых органов, для которых необходимы практические знания в области налогообложения и юриспруденции, а также приоритетны специальные знания в области налогообложения с учетом их отраслевого применения. Да и ничто

не заменит живого общения с преподавателем, возможность обсудить проблемные вопросы с коллегами из других регионов.

Решение проблемы получения практических знаний при дистанционной форме обучения видится во включении в учебный план:

- вебинаров – мероприятий, проходящих при помощи web-технологии в режиме прямой трансляции с возможностью обратной связи;
- выполнение лабораторных работ в программных комплексах;
- решение ситуационных задач.

Ряд учебных заведений, в которых повышают квалификацию работники налоговых органов, в той или иной степени начали применять эти технологии.

Подводя итог, следует отметить, что от того, насколько успешно мы будем решать задачи профессионального развития кадрового потенциала, во многом будет зависеть эффективность работы государственных органов и отношение к ним со стороны государства и общества в ближайшем и обозримом будущем.

Повышение квалификации гражданских служащих управления Россельхознадзора по Алтайскому краю и Республике Алтай как элемент оптимизации надзорной деятельности

Овсянников Алексей Владимирович

Руководитель Управления Россельхознадзора по Алтайскому краю и Республике Алтай

Управление Россельхознадзора по Алтайскому краю и Республике Алтай является территориальным органом Россельхознадзора и осуществляет свои полномочия в закрепленной сфере деятельности на территории двух субъектов Российской Федерации.

Управление, как и Служба, достаточно молодое – создано Постановлением Правительства РФ в 2004 году в качестве неотложной государственной меры по обеспечению продовольственной безопасности Российской Федерации.

Учитывая, что реализация полномочий службы ориентирована в сельскохозяйственной сфере, а Алтайский край и Республика Алтай являются сельскохозяйственными субъектами Российской Федерации, вполне естественно пристальное внимание к деятельности нашего Управления как со стороны органов власти, так и со стороны поднадзорных хозяйствующих субъектов.

Одно из требований к государственным инспекторам и специалистам – постоянная работа по совершенствованию своих профессиональных знаний. В Управлении отлажена система дополнительного профессионального образования на основе утвержденного учебно-тематического плана, который ежегодно обновляется.

Высокая эффективность работы Управления – это результат работы каждого конкретного специалиста на своих местах, результат ежедневного упорного труда всего квалифицированного персонала.

В своей работе Управление Россельхознадзора по Алтайскому краю и Республике Алтай придерживается принципа: «Государственный инспектор как профессионал и человек должен быть на голову выше тех, кого он проверяет».

Взаимодействие Управления Россельхознадзора по Алтайскому краю и Республике Алтай и Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации находится на высоком качественном уровне и включает в себя повышение квалификации, профессиональную подготовку сотрудников

Управления, а также работу по изданию публикаций и методических материалов по различным направлениям государственной службы РФ.

С момента создания Управления Россельхознадзора по Алтайскому краю и Республике Алтай в стенах академии прошли обучение около 200 наших сотрудников (191 чел.), из них 18% - это руководящий состав (35 чел.).

Повышение квалификации государственных гражданских служащих проходило по следующим направлениям:

- документационное обеспечение управления;
- информационно-компьютерные технологии в управлении;
- повышение эффективности осуществления федеральными органами исполнительной власти возложенных на них функций контроля (надзора) в соответствующих сферах деятельности;
- государственная политика в области противодействия коррупции.

Профессиональная переподготовка служащих осуществлялась по двум направлениям:

- документационное обеспечение управления;
- государственная служба и технологии эффективного управления.

Выпускники академии активно применяют на практике при ежедневной работе знания и навыки, полученные в процессе обучения.

Пилипенко Галина Николаевна, окончившая академию в 2009 году по направлению «Государственное и муниципальное управление», в своей выпускной работе рассматривала проблемы реализации Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». На данный момент Галина Николаевна занимает должность заместителя начальника организационно-аналитического отдела и активно применяет полученные знания на ответственном участке порученной ей работы.

Зубанов Вячеслав Витальевич, окончивший академию по направлению «Юриспруденция» в 2013 году, темой дипломной работы выбрал «Административно-правовой статус органов исполнительной власти в сфере надзора за сельским хозяйством».

Оканчивал академию в апреле 2013 года Вячеслав Витальевич как государственный инспектор отдела пограничного ветеринарного контроля на Государственной границе РФ и транспорте, а в мае 2013 года был назначен на должность заместителя директора ФГБУ «Центральная научно-производственная ветеринарная радиологическая лаборатория».

Необходимо отметить, что в результате взаимодействия Управления и академии уровень профессионализма государственных инспекторов и специалистов, выполняющих функции государственного контроля и надзора, заметно вырос. Уверенно отстаиваются интересы Управления в судах различной юрисдикции при рассмотрении дел о правомерности применения административного взыскания к правонарушителям в различных областях

контрольно-надзорной деятельности. Это является подтверждением того, что, обладая необходимым уровнем знаний, даже в условиях имеющихся пробелов в законодательстве, регламентирующем государственный контроль и надзор, всегда можно найти весьма аргументированные рычаги для эффективного выполнения задач, возложенных на Россельхознадзор.

При сдаче квалификационных экзаменов и прохождении аттестации гражданскими служащими независимые эксперты неоднократно отмечали высокий уровень профессиональной подготовки и знаний специалистов Управления Россельхознадзора по Алтайскому краю и Республике Алтай, что отвечает требованиям к государственным служащим в динамично развивающемся обществе, в котором широко внедряются новые технологии государственного управления.

О современных требованиях к профессиональной подготовке государственных гражданских и муниципальных служащих

Лисин Игорь Николаевич

Начальник Главного управления МЧС России по Алтайскому краю

Профессионализм и компетентность государственных гражданских и муниципальных служащих имеет особое значение при выполнении полномочий, связанных с функцией государства и органов местного самоуправления по защите от чрезвычайных ситуаций.

В соответствии со статьей 4 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» профессионализм и компетентность гражданских служащих является одним из принципов гражданской службы¹.

Формирование кадрового состава гражданской службы в государственном органе обеспечивается на основе назначения на должность гражданских служащих с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств, а также совершенствования их профессионального мастерства.

Особую роль в реализации принципа профессионализма и компетентности гражданских служащих играет дополнительное профессиональное образование. В соответствии со статьей 62 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации.

Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им гражданской службы.

В числе оснований для направления гражданского служащего на освоение дополнительной профессиональной программы:

- назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в порядке должностного роста на конкурсной основе;
- включение гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе;
- результаты аттестации гражданского служащего.

Объем и сложность задач, которые должны решать гражданские государственные служащие в системе МЧС России, заключаются в динамично развивающейся правовой базе, регулирующей отношения в области защи-

ты от чрезвычайных ситуаций, постоянно совершенствующейся, в том числе на основе современных информационных технологий системе управления в этой области. Обеспечить профессионализм и компетентность государственных гражданских служащих в таких условиях возможно только с помощью дополнительного профессионального образования.

В соответствии с законом гражданскому служащему, получающему дополнительное профессиональное образование, государственным органом создаются условия для освоения дополнительной профессиональной программы.

В Главном управлении МЧС России по Алтайскому краю проходит службу 51 государственный гражданский служащий, 42 гражданских служащих обучены в системе дополнительного профессионального образования. Повышение квалификации гражданских служащих осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

В числе образовательных учреждений системы дополнительного профессионального образования, в которых обучались гражданские служащие Главного управления МЧС России по Алтайскому краю: Институт повышения квалификации государственных служащих (г. Москва), Алтайский институт государственных закупок при Алтайском государственном техническом университете им. И.И. Ползунова, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Сибирская академия государственной службы) (г. Барнаул), Алтайская академия экономики и права. На сегодняшний день эти образовательные учреждения обеспечивают получение необходимой профессиональной подготовки по вопросам развития и совершенствования системы государственного управления.

Высокие требования в современных условиях предъявляются и к профессиональной подготовке муниципальных служащих. Взаимосвязь гражданской службы и муниципальной службы обеспечивается посредством единства требований к подготовке кадров для этих служб и дополнительному профессиональному образованию гражданских служащих и муниципальных служащих. По аналогии с государственными гражданскими служащими принцип профессионализма и компетентности муниципальных служащих закреплён законодательно, а именно, статьёй 4 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»².

Назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности, а также повышение квалификации муниципальных служащих отнесено к приоритетным направлениям формирования кадрового состава муниципальной службы.

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в

Российской Федерации» к вопросам местного значения относится организация и осуществление мероприятий по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций³.

Для того, чтобы выполнять свои служебные обязанности в области защиты от чрезвычайных ситуаций муниципальным служащим, также как и государственным гражданским служащим, требуется серьезная профессиональная подготовка, порядок которой определен Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2003 № 547 «О подготовке населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»⁴.

Подготовку в области защиты от чрезвычайных ситуаций, в числе других категорий населения, проходят:

- руководители органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций;
- работники федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций, специально уполномоченных решать задачи по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и включенных в состав органов управления единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- председатели комиссий по чрезвычайным ситуациям федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления.

Подготовка в области защиты от чрезвычайных ситуаций для председателей комиссий по чрезвычайным ситуациям, руководителей органов местного самоуправления, уполномоченных работников предусматривает повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет.

Для лиц, впервые назначенных на должность, связанную с выполнением обязанностей в области защиты от чрезвычайных ситуаций, переподготовка или повышение квалификации в течение первого года работы является обязательной.

Произошедшие в последние годы в Российской Федерации чрезвычайные ситуации свидетельствуют о том, какой ценой оплачивается непрофессионализм и некомпетентность отдельных муниципальных служащих. В частности, катастрофические социальные последствия произошедшего в июле 2012 года наводнения в Краснодарском крае стали возможны, в том числе, из-за не выполнения муниципальными служащими предусмотренных законодательством обязанностей, отдельные из которых они не выполнили именно из-за своего непрофессионализма.

Таким образом, на современном этапе значение профессиональной подготовки проявляется наиболее наглядно для государственных гражданских и муниципальных служащих при выполнении ими полномочий, свя-

занных с функцией государства и органов местного самоуправления по защите от чрезвычайных ситуаций.

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

² О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2007. № 50. Ст. 7353.

³ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2003. № 40. Ст. 3822.

⁴ О подготовке населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера: Постановление Правительства РФ от 4 сентября 2003 № 547 // Собрание законодательства РФ. 2003. № 37. Ст. 3585.

Современное прочтение «светскости»

Алексий Горин

протоиерей, к.ф.н., «Серафимовский учитель», доцент Международной славянской академии, действительный член Императорского Православного Палестинского Общества, помощник Епархиального архиерея Барнаульской епархии по просветительским вопросам, первый проректор Барнаульской духовной семинарии, доцент кафедры словесности и культурологи ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»

Русская духовная культура обладает богатейшим опытом в силу своего своеобразия, уникальности и особого внимания к внутреннему миру человека. Её богатство и многоголосие с каждым годом открывает нам новые грани, заставляя вновь обращаться к ней в поиске ответов на насущные вопросы современности.

Пережитый нашим народом в XX веке опыт показал, что насильственное изъятие религиозных аспектов национальной культуры из общественной жизни и сферы образования нарушает функционирование духовной жизни народа, ведет к ее обеднению, застою и деградации.

В статье 14 Конституции Российской Федерации говорится: «1. Российская Федерация - светское государство. Никакая религия не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной. 2. Религиозные объединения отделены от государства и равны перед законом»¹. Однако в соответствии с Федеральным законом «О свободе совести и о религиозных объединениях» государство признает православие как государствообразующую и культуuroобразующую конфессию страны. По этому поводу в преамбуле этого закона, в частности, сказано: «Российская Федерация, являясь светским государством, признает особую роль православия в истории России, в становлении и развитии ее духовности и культуры...»². Кроме того в соответствии с российским законодательством современное образование должно не навязывать то или иное мировоззрение, а учитывать соответствующую мировоззренческую позицию семьи и ребенка и в этом смысле быть комфортным для детей, которые пришли в образовательное учреждение уже со сделанным в семье определенным мировоззренческим выбором. В этой связи, еще на XIX Международных Рождественских образовательных чтениях 2011 года Патриарх Московский и всея Руси Кирилл в частности сказал: «Судьбы нации во многом определяются образованием и воспитанием, которое человек получает с самого юного возраста. Интересы общества и государства вступают в этой обла-

сти в сложное взаимодействие. Участниками образовательного процесса являются миллионы людей, многие социальные и властные институты. Образование — важная сфера взаимодействия Церкви и государства... Ключевым вопросом церковно-государственных отношений в сфере образования является преподавание основ религиозной культуры ...»³.

Исходя из вышесказанного, можно задаться вопросом, а нет ли здесь противоречия между светскостью нашего современного государства и признанием особой роли православия? Для того, чтобы ответить на поставленный вопрос, мы должны очень внимательно рассмотреть такое многогранное понятие как светскость и сопоставить его с реалиями бытия современного российского общества.

И, осуществив это, в первом приближении мы увидим. Несмотря на то, что в основных нормативно-правовых документах провозглашено о необходимости духовно-нравственного воспитания и даже о признании особой роли православия в жизни нашей страны («Закон «О свободе совести и о религиозных объединениях», Закон «Об образовании в Российской Федерации»⁴, «Национальная доктрина образования в Российской Федерации», «Концепция модернизации российского образования» и т.п.), на сегодняшний день государство находится еще на пути выработки необходимых эффективных механизмов для реализации этих законодательных норм в условиях светскости нашего государства. Поэтому вопрос сохранения духовной и культурной самоидентичности и укрепления российской государственности по-прежнему остается важнейшей проблемой современного российского общества, по сути, являясь вопросом национальной-государственной безопасности нашей Родины.

Сегодня эта проблема усугубляется еще и тем, что наша молодежь, не имея духовно-нравственного иммунитета, продолжает попадаться на ослепительно гламурную рекламу разврата и вредных привычек, гибнуть от наркомании и алкоголизма. Существенно ослаблен институт семьи. Кроме того в последнее время все отчетливее заметна тенденция к тому, что компактно проживающие национальные общины не проявляют интереса к изучению истории и культуры нашей страны, ее духовного наследия, а это, в свою очередь, может привести к сепаратистским настроениям. Поэтому сегодня нам необходимо такое образование, которое представляло бы собой систему, базирующуюся на отечественных историко-культурных традициях и цивилизационном принципе культурной самоидентичности Российской государственности.

Вышеуказанными обстоятельствами вызвана и острая необходимость в формировании успешной и одновременно высоконравственной личности — достойного гражданина и патриота своей Родины. В качестве основных подходов к решению этой проблемы можно выделить три: светский, конфессиональный и атеистический. Светскость, конфессиональность и атеи-

стичность – три совершенно разные модели общественного устройства, а в образовании это три различных методологических принципа.

Переходя непосредственно к раскрытию темы, должен заметить, что конфессиональное общество – исторически древнейшая форма общественно-государственного устройства. Она выражается в том, что на государственном уровне законодательно закреплён приоритет одной государственной религии. В истории конфессиональными государствами были и Древний Египет, и Древний Рим, и Византия, Французское королевство, Российская империя и др. Среди современных конфессиональных государств наиболее классическими примерами являются Израиль, Исламская республика Иран, Финляндия и Греция. В образовании конфессиональность (несветская форма религиозного образования) выражается в изучении вероучения как совокупности истин, необходимых для полноценной религиозной жизни и принадлежности к религиозному сообществу. Сегодня в нашей стране вопросами конфессионального религиозного образования, или как об том говорит законодатель «обучением религии», каждая конфессия занимается только в своих духовных и религиозных образовательных учреждениях.

Говоря о светском обществе, прежде всего, необходимо отметить, что само понятие «светскость» не является синонимом такого понятия, как атеизм. По своей сути атеизм является идеологией, базирующейся на материалистическом мировоззрении и отрицающей важнейшие религиозные духовно-нравственные ценности, лежащие, в частности, в основании культурно-исторического фундамента современной российской цивилизации. А воинствующая советская атеистическая идеология 20-х и 30-х годов XX в. виновна не только в массовом разрушении тысяч церквей, мечетей и прочих памятников истории и культуры нашего отечества, но, что более страшно, она виновна в уничтожении без суда и следствия немалой части нашего народа. Эта идеология точно не научит наших детей любить Родину, ее великую историю, богатую культуру и ее талантливый народ.

Проследивая кратко историческую ретроспективу развития понятия «светскость» надо сказать, что первоначально «светскость» (от латинского – *saecularis* (секулярность) понималась как характеристика общественного и индивидуального сознания, свободного от догматического влияния религии, отличающегося рациональностью мышления (материализм) и склонностью к экспериментам и компромиссам⁵. Секулярное общество предполагает вынесение религиозных и духовно-ценностных вопросов за границы активной общественной жизни.

Впервые в мировой истории мы видим попытку построения светского общества и государства в Римской империи в годы правления императора Юлиана (361- 363гг.), вошедшего в мировую историю под прозвищем Отступник. Он осуществил попытку отхода от наметившегося к концу IV в. в Римской империи курса на христианизацию. В результате его идеологиче-

ских реформ место христианства и остатков древнего язычества заняла созданная им искусственно светская псевдорелигия «философии и искусства». В письмах Юлиана мы можем встретить и указ об объявлении вышеуказанной псевдорелигии как обязательной для всех граждан государственной идеологии: «Все кто собирается чему-либо учить, должны быть доброго поведения и не иметь в душе направления, несогласного с государственным»⁶. В основу новой государственной идеологии была положена философия антропоцентризма, суть которой выразил еще древнегреческий философ Протагор, сказав: «Человек есть мера всех вещей»⁷. По своей сущности антропоцентризм есть философия, обожествляющая человека со всеми его как положительными, так и отрицательными качествами. Для людей, живущих по этой философии нет большей ценности, чем они сами. И такие понятия, как солидарность, милосердие к ближним, братство, подвиг и др. подобные, для них чужды. В результате эксперимент Юлиана закончился трагически для него самого, и чуть было не закончился трагически для самой Римской державы. Война с персами показала, что люди, воспитанные на относительных, а не на вечных ценностях, легко становятся предателями и трусами в самый ответственный момент.

Второй раз в мировой истории светскость, понимаемая как секулярность, активно начинает выходить на историческую арену в эпоху Возрождения, а наиболее ярко проявляет себя во время Великой Французской революции конца XVIII века. В 1793-94 гг. широкое распространение во Франции получил так называемый «Культ Разума». 24 ноября 1793 г. Парижская коммуна издает декрет о полном запрете во Франции католического богослужения и закрытии всех Церквей. С санкции революционных властей Церкви превращали в «Храмы Разума». «Церемонии культа Разума сопровождалось проведением карнавалов, парадов, принуждением священников отречься от сана, разграблением церквей, уничтожением или оскорблением христианских священных предметов (иконы, статуи, кресты и т.п.). Кроме этого, проводились церемонии почитания «мучеников Революции». Наибольшего развития культ достиг в Париже, во время проведения «Фестиваля свободы» (фр. Fête de la Liberté) в Соборе Парижской Богородицы 10 ноября (20 Брюмера) 1793 года. В ходе церемонии, придуманной и организованной П.Г. Шометтом и проводимой внутри собора, артистка Оперы Тереза-Анжелика Обри (1772-1829) короновалась как «Богиня Разума»⁸. При этом по всей Франции уничтожались памятники истории и культуры, лились реки крови и каленым железом выжигались остатки христианской нравственности.

Другим примером может послужить история Германии. Со средних веков и до Нового времени Германия представляла собой «лоскутное одеяло Европы». Казалось бы, один народ, одна культура, один язык, а национально-государственного единства нет. И когда прусский король, будущий кайзер Вильгельм I, решил объединить германские государства, то оказа-

лось, что причина разделения во многом связана с давней традицией свободного выбора веры в каждом отдельно взятом германском государстве. Эта традиция восходит к Аугсбургскому религиозному миру, который был заключен в 1555 г. В его основу был положен принцип: «*cuius regio, eius religio*» («чья власть, того и вера»). Этот комплекс вышеуказанных мер тогда сыграл положительную роль, т.к. в результате был положен конец ожесточенной борьбе между протестантами и католиками в пределах Священной Римской империи. Однако прошло время, и то, что было полезно, когда-то, в новое время стало оцениваться уже по-другому. И вывод напрашивается сам собой: в целях национального единства необходимо вынести в новом национальном германском государстве вопрос веры за сферу государственной и общественной жизни и объявить новую Германскую империю светским - секулярным государством. Так в 1873 г. в Германии была объявлена политика культурной революции - культурkampf (нем. *kulturkampf* — «культурная борьба»)⁹. Инициатором этой политики был Отто фон Бисмарк, первый «железный» канцлер новой Германской империи. Но уже через 8 лет, в 1881 г. вышеуказанную политику пришлось отменить. А причина та же, что и прежде: люди воспитанные на относительных, а не на вечных ценностях, легко меняют добро на зло и наоборот. Тогда правительству Германии хватило здравого смысла и политической воли, чтобы осознать и остановить то, что происходило с немецким народом, остановить потерю нравственных ориентиров. Но некоторые считали, что было уже поздно, они говорили, что пройдет еще 50-60 лет, и в Европе уже никогда не будет такого культурно-исторического типа, как немец с его классической культурой. И история подтвердила справедливость вышеуказанного мнения, в 30-х годах в Германии к власти приходят фашисты, с иной системой ценностей и с иными представлениями о морали и культуре. А Нюрнбергский процесс в 1946 г. на примере попытки обвинить Геринга в преступлениях против человечности показал, что, руководствуясь обычной логикой, очень трудно доказать подобным ему людям, что его действия были преступны, т.к. в его системе ценностей его действия вполне соответствовали нормам их нацистской морали.

Мировой исторический опыт показал следующее: те государства и общества, которые ставили над своими народами подобные социальные эксперименты, трагически заканчивали свое существование. В результате в небытие уходили великие культуры и целые цивилизации, среди которых Византийская, Французская, Германская, Австрийская и Российская империи, СССР и др. Кроме того эмпирическим путем было доказано, что секуляризм в логическом своем завершении порождает тоталитарные и фашистские режимы, а также репрессивные машины, подобные той, что была в СССР. Сегодня секулярная светскость продолжает существовать в основном лишь в США и Франции.

В начале XXI века вновь оголтелый секуляризм бросает вызов мировой цивилизации в целом и нашей стране в частности под видом либерализма, мультикультурализма и глобализации.

В итоге мы можем сделать следующий вывод. Секуляризм существует, основываясь на двух основных принципах: 1. Принцип равноудаленности – вынесение религии за сферу государственной и общественной жизни. 2. Принцип обязательной для всех граждан государственной идеологии. В результате для тех, кто не разделяет вышеуказанные принципы бытия, создается репрессивная машина, жестоко подавляющая всякое инакомыслие.

Однако после второй мировой войны в Европе прошел ряд конференций, на которых ученые, общественные и государственные деятели попытались осмыслить опыт прошлого и понять, как можно избежать в будущем тех людских катастроф, которые порождает секулярность.

В результате появилось новое понимание светскости, о котором директор Института государственно-конфессиональных отношений и права, профессор Российской академии государственной службы, доктор юридических наук И.В. Понкин пишет следующее, современная светскость - это «обусловленная особенностями государства и его правовой системы, национально-культурными традициями, картиной распределения национально-культурной и религиозной идентичности общества система взглядов на содержание светскости государства и обусловленные светскостью государства ограничения на взаимоотношения между государством и религиозными объединениями»¹⁰. С одной стороны, это новое понимание светскости сохраняет в себе действия двух вышеуказанных принципов секулярности: равноудаленность и государственная идеология. Но, дабы не породить репрессивную машину, вышеуказанные принципы уравниваются новым 3-им принципом - равноприближенности. Он выражается в создании комфортных условий для всех граждан страны, независимо от того, носителями какой культуры они являются. При этом главным содержанием государственной, обязательной для всех, идеологии становится не искусственное навязывание монополии одной идеологии, а патриотизм и законопослушность граждан с целью сохранения и развития богатого духовно-ценностного и культурно-исторического наследия нашего Отечества, а также культурных традиций различных народов нашей страны.

В образовании светскость выражается в том, что изучаются вероучение, культ, история, влияние религии на культуру, религиозные духовно-нравственные ценности, психологические и социальные аспекты, но не осуществляется обучение самой вере. Среди светских научных подходов к вопросам религиозной тематики основными являются религиоведческий, культурологический, феноменологический и теологический. Наука не стоит на месте, она постоянно находится в движении и развитии. Однако надо

признать, что в нашей стране, пережившей в XX веке трагическую эпоху войн, революций и идеологического монополизма, до сих пор сильны идеологические штампы прошлого. Их суть заключается в том, что под наукой некоторые представители научного и образовательного сообщества по-прежнему ошибочно понимают только материализм, основой которого является позитивистская методология, а все остальные знания по привычке считают ненаучными. На самом деле материалистический взгляд на мир является лишь частью огромного мирового научного пространства, включающего в себя и идеализм Платона, и метафизику Аристотеля, и немецкую классическую философию, и теологию, и пр. В частности, мировое и отечественное религиозно-философское наследие XX века может быть представлено такими именами, как К.Г. Юнг, М. Элиаде, А.Б. Зубов и др., которые в своих исследованиях не стояли на позициях атеизма и материализма.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать следующий вывод: современное понимание светскости является эффективным механизмом консолидации российского общества, на площадке которого современная российская система государственных и общественных институтов, включая и систему образования, сможет выстроить полноценный диалог с Церковью по вопросам гражданского образования, духовно-нравственного и патриотического воспитания. Что в результате не только будет способствовать сохранению российской духовной и культурной самоидентичности, но и укреплению российской государственности.

¹ Конституция Российской Федерации. URL: <http://www.constitution.ru>.

² Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» № 125-ФЗ от 26 сентября 1997 года. URL: <http://www.constitution.ru>.

³ Выступление Патриарха Московского и всея Руси Кирилла на торжественном открытии XIX Международных Рождественских образовательных чтений в 2011 году. URL: <http://www.patriarchia.ru>.

⁴ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года. URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.

⁵ Политический словарь. URL: <http://vslovare.ru>.

⁶ Император Юлиан. Письма / пер. Д.Е. Фурмана под ред. А.Ч. Козаржевского // ВДИ. 1970. № 1-3.

⁷ Новая философская энциклопедия: в 4 т. / под ред. В.С. Стёпина. М.: Мысль. 2001.

⁸ Олар А. Христианство и Французская революция 1789–1802 / пер. с франц. К. Шпицберга. М.: Атеист, 1925.

⁹ Нюрнбергский процесс. Сборник материалов в 8-ми томах. М. 1991–1999.

¹⁰ Понкин И.В. Правовые основы светскости государства и образования. М.: Про-Пресс, 2003.

¹¹ Что такое светскость? Политолог Мария Мчедлова об интервью патриарха Кирилла телеканалу «Россия».

¹² Г. Жусипбек: Религия и государство – какую модель светскости выбрать Казахстану? URL: <http://www.centrasia.ru/newsA.php?st=1318490280>.

¹³ Юлиан. Против христиан // А.Б. Ранович. Первоисточники по истории раннего христианства. Античные критики христианства. (БатЛ). М., Политиздат. 1990. С. 396–435.

¹⁴ Язычество и христианство в половине IV века. Юлиан Отступник. Характеристика его царствования // Ф.И. Успенский. История византийской империи (VI–IX вв.) Москва, Директ-Медиа, 2008.

¹⁵ Алфионов Я. Император Юлиан и его отношение к христианству. 3-е изд., М.: Либроком, 2012.

¹⁶ Скворцов К.В. «Юлиан отступник». Драма. История христианства в Византии // К.В. Скворцов. Сим победиши! М., 2010.

¹⁷ Олар А. Культ Разума и культ Верховного Существа во время французской революции: пер. Е.С. Коц и А.Н. Карасика. М.: Сеятель, 1925.

¹⁸ Хилльгрубер А. Выдающиеся политики: Отто фон Бисмарк, Меттерних. Ростов н/Д: Феникс, 1998.

¹⁹ Эмиль Людвиг. Бисмарк. М.: Захаров-АСТ, 1999.

²⁰ История Германии: учеб. пособие в 3 т. 2-е изд. / под общей ред. Б. Бонвеча, Ю.В. Галактионова. М., 2008.

²¹ Данканич А.В. «Культуркампф» в Германии времен «либеральной эры» канцлерства Отто фон Бисмарка // Всемирная история и актуальные проблемы международных отношений. Статьи и материалы научно-практической конференции, посвященной памяти профессора Г.Л. Бондаревского (1920–2003 гг.). Луганск, 2011. С. 119–123.

²² «Кто был кто в Третьем рейхе». Биографический энциклопедический словарь. М., 2003.

Об опыте подготовки магистров по направлению «Государственное и муниципальное управление»

Капустян Лариса Анатольевна

Доцент кафедры региональной экономики и управления
Алтайского государственного университета

Подготовка магистров по программе «ГМУ» осуществляется в Алтайском государственном университете с 2006 года. Первоначально подготовка осуществлялась в рамках направления 080500 «Менеджмент», программа «Государственное управление и местное самоуправление».

С переходом к стандартам третьего поколения в 2011 году была начата подготовка магистров в рамках отдельного направления 081100.68 «Государственное и муниципальное управление». В 2013 году был первый выпуск 16 человек.

Сейчас по программе магистратуры обучается 61 человек, из них 26 человек - по очной и 35 - по заочной форме обучения.

В связи с тем, что обучаются в магистратуре лица, имеющие высшее образование (специальность или бакалавриат), большая часть их уже работает. Поэтому занятия у студентов очной формы организованы таким образом, чтобы была возможность совмещать работу с обучением. Занятия начинаются во второй половине дня.

В первые годы подготовки обучение рассматривалась поступающими как возможность получения второго высшего образования, в основном поступали государственные и муниципальные служащие, желающие получить образование в соответствии с их родом деятельности.

Сейчас первый курс даже заочной формы обучения - лица, в основном не имеющие отношения к органам государственной и муниципальной власти – математики, биологи, психологи, социологи и др.

Магистр по направлению подготовки ГМУ готовится к следующим видам деятельности:

- организационно-управленческая;
- административно технологическая;
- консультационная и информационно-аналитическая;
- научно-исследовательская и педагогическая.

Научно-исследовательская работа включает в себя научный семинар, в рамках которого студенты непосредственно работают со своим научным руководителем, написание курсовой работы (как первый этап работы над магистерской диссертацией), написание научной статьи по теме научной работы и собственно написание и защита магистерской диссертации.

Научная работа студентов по данной программе тесно связана с проблемами государственного и муниципального управления в РФ и Алтайском крае.

В 2013 году, например, были защищены магистерские работы по следующей тематике:

- создание и перспективы развития многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг (на примере Алтайского края);

- социальная ответственность бизнеса и исполнительных органов муниципального управления при реализации социально-значимых проектов (на примере города Барнаула);

- управление социально-экономическим развитием сельских муниципальных образований региона: состояние и перспективы развития (на примере Алтайского края);

- вопросы улучшения кадрового обеспечения органов местного самоуправления (на примере города Барнаула);

- совершенствование системы оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления;

- вопросы совершенствования микрофинансирования субъектов хозяйствования в регионе (на примере Алтайского фонда микрораймов).

Что касается организации научной работы студентов, в самом стандарте по направлению «Государственное и муниципальное управление» заложены некоторые проблемы. Например, стандартом предусмотрено количество аудиторных часов в неделю 24, для сравнения в стандартах других направлений подготовки магистров - не более 16; на научно-исследовательскую практику отводится всего 1,5 недели.

В 2013 году программа успешно прошла государственную аккредитацию. А также есть опыт общественно-профессиональной аккредитации, на котором хотелось бы остановиться.

Новый закон об образовании нормативно закрепляет три вида аккредитации образовательных учреждений: государственную, общественную и профессионально-общественную

Целью государственной аккредитации образовательной деятельности является подтверждение соответствия федеральным государственным образовательным стандартам образовательной деятельности по основным образовательным программам подготовки.

Организации, осуществляющие образовательную деятельность, могут получать общественную аккредитацию в различных российских, иностранных и международных организациях.

Под общественной аккредитацией понимается признание уровня деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, соответствующим критериям и требованиям российских, иностранных и международных организаций. Порядок проведения общественной аккре-

дации, формы и методы оценки при ее проведении, а также права, предоставляемые аккредитованной организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливаются общественной организацией, которая проводит общественную аккредитацию.

Работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

На основе результатов профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ работодателями, как правило, формируются рейтинги аккредитованных ими профессиональных образовательных программ и реализующих их организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Сведения об имеющейся у организации, осуществляющей образовательную деятельность, общественной аккредитации или профессионально-общественной аккредитации представляются в аккредитационный орган и рассматриваются при проведении государственной аккредитации.

Общественно-профессиональная аккредитация проводится только в отношении образовательных программ, а не образовательного учреждения в целом. Здесь основной упор делается на оценку профессиональной подготовки будущих специалистов. Этот вид аккредитации является добровольным для вуза и проводится независимыми аккредитационными агентствами в соответствии с принятыми этими агентствами требованиями. Такие агентства привлекают для аккредитации опытных экспертов из научно-образовательного сообщества и профессиональных сообществ.

Раньше такие функции выполнял АККОРК (Агентство по общественному контролю качества образования и развитию карьеры). Общественно-профессиональная аккредитация программ должна гарантировать качество образования, облегчить международное признание дипломов о высшем образовании, повысить тем самым привлекательность европейской системы образования и мобильность студентов.

Выделяют несколько причин, по которым вузы заинтересованы в проведении общественно-профессиональной аккредитации своих образовательных программ.

1. Необходимость совершенствования образовательных программ, попытка показать программу независимым экспертам, в числе которых и

представители работодателей, с целью выявить ее недостатки и получить рекомендации по ее совершенствованию.

2. Необходимость обеспечить признание программы. В случае проведения аккредитации в своей стране информация об аккредитованной программе, как правило, публикуется в средствах массовой информации, что обеспечивает ее привлекательность в среде абитуриентов, признание в профессиональном и научно-образовательном сообществах.

В случае международной аккредитации программа получает признание во всех странах, подписавших международные соглашения о взаимном признании систем аккредитации. Это существенно расширяет возможности академической мобильности студентов, создание совместных с зарубежными партнерами образовательных программ (Double degree), позволяющих выпускникам получать два диплома вузов-партнеров. Естественно, информация об этом публикуется в СМИ, что опять же способствует привлекательности и признанию программы в среде отечественных и зарубежных абитуриентов и работодателей.

3. Осознание положения своей программы по сравнению с аналогичными программами других вузов. В ряде случаев СМИ (например, в США) публикуют рейтинг программ вузов, основанный на результатах общественно-профессиональной квалификации.

4. Обеспечение своим выпускникам возможности получения сертификатов (отечественных и/или международных) профессионалов (в случае программ в области техники и технологии). Во многих странах обязательным условием при сертификации (признании) квалификации специалиста является окончание вуза по программе, которая прошла общественно-профессиональную аккредитацию. Если выпускник закончил вуз по образовательной программе, не прошедшей общественно-профессиональную аккредитацию, он не имеет права на получение сертификата профессионала.

В России с 2010 года, например, начала работать система сертификации (признания) инженерных квалификаций.

Процедура общественно-профессиональной оценки образовательной программы включает следующие основные этапы:

1. Самооценка (самообследование) программы.
2. Камеральный анализ экспертами отчета о самооценке.
3. Визит экспертов в учебное заведение.
4. Составление экспертами отчета об оценке программы, включающего заключение и рекомендации.
5. Утверждение отчета Высшим экспертным советом экспертной организации.
6. Принятие Аккредитационным советом экспертной организации решения о качестве программы.

7. Последующие действия, или мониторинг проведения учебным заведением согласованных с экспертной организацией мероприятий по выполнению рекомендаций, включенных в отчет.

Именно качество образования становится основным критерием оценки: на основе результатов оценки качества образования формируются национальные и глобальные рейтинги образовательных программ, которые имеют популярность в странах-участницах Болонского процесса.

Для выпускников, окончивших вузы по программам, прошедшим общественно-профессиональную аккредитацию, открывается возможность получить сертификат (признание) их профессиональной квалификации и принять участие в выполнении крупных и значимых международных проектов.

Для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов, окончивших вузы по аккредитованным программам, открываются возможности сформировать команды профессионалов, имеющих международные сертификаты (международное признание), что дает право принимать участие в международных конкурсах крупных проектов (грантов) и повышает вероятность победы в этих конкурсах. Это также будет способствовать повышению и укреплению международного престижа компании.

Научное обеспечение подготовки кадров для государственной гражданской и муниципальной службы

Попов Александр Владимирович

Доцент кафедры «Региональная экономика, государственное и муниципальное управление» Алтайской академии экономики и права

Уважаемые коллеги! Уважаемые участники конференции!

Проблематика конференции определяется продолжением и развитием административной реформы в системе государственного и муниципального управления.

Механизм управления развитием государства и общества в начале XXI века претерпевает существенные изменения, обусловленные становлением институтов гражданского общества, усилением роли государства в системе социальных регуляторов, возрастанием значения норм и принципов международного и конституционного права. В этих условиях возникает необходимость выработки новых общетеоретических и методологических подходов к исследованию системы публичного управления и институтов муниципальной службы и государственной службы.

Муниципальная служба, также, как и государственная служба, является одним из центральных институтов публичного управления в современной России и приобретает качественно новое значение и уровень правовой регламентации. Проводимые в России реформы, в числе которых реформа государственного управления и местного самоуправления, реформа муниципальной службы и другие преобразования могут быть успешно реализованы лишь при условии согласованной работы и взаимодействия государственных и муниципальных служащих, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, что обеспечивает эффективную деятельность органов государственной власти и органов местного самоуправления, достижение качественно нового состояния муниципальной службы. В этой части важная роль отводится и вузам в системе подготовки и переподготовки государственных и муниципальных служащих по новым Федеральным государственным образовательным стандартам высшего профессионального образования.

Наряду с позитивными изменениями - модернизацией системы исполнительной власти, построением новой системы органов местного самоуправления, совершенствованием его форм и методов в ходе реформирования системы государственного и муниципального управления - еще не решен ряд вопросов. Так, не обеспечена взаимосвязь реформы местного самоуправления с административной, бюджетной реформами, с реформи-

рованием муниципально-служебных правоотношений. Закрепленные в российском законодательстве принципы системности и взаимосвязи государственной и муниципальной службы не имеют достаточных организационно-правовых механизмов их реализации и требуют уточнения и дополнения. Не решены законодательно и организационно вопросы разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления в сфере правового регулирования муниципально-служебных отношений. Результатом этого являются коллизии и пробелы в законодательстве Российской Федерации, невозможность реализации полномочий органов местного самоуправления и муниципальных служащих вследствие отсутствия необходимых средств на их финансирование.

Не в полной мере получила нормативное закрепление кадровая политика не только в сфере государственной службы, но и муниципальной службы, не решены вопросы формирования резерва управленческих кадров, системы профессиональной подготовки и переподготовки, не отработаны кадровые технологии. Это является препятствием для формирования профессионального и компетентного состава служащих, ориентированных на решение современных задач местного самоуправления, управления государством и обществом.

Данные обстоятельства обуславливают необходимость проведения системных научных исследований, направленных на поиск и выработку мер по созданию организационных механизмов и правовых основ реформирования государственного и муниципального управления, формированию эффективной системы взаимоотношений органов государственной власти и органов местного самоуправления, государственных и муниципальных служащих, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности.

Теоретического исследования и обоснования требуют проблемы повышения профессионализма и компетентности служащих разных видов и уровней службы, выработки механизма ротации кадров и перехода с одного вида службы на другой, создания системы государственных гарантий как одного из способов стимулирования карьерного роста и сохранения профессионально подготовленных опытных кадров местного самоуправления.

Одной из проблем, предопределяющих необходимость осуществления системных научных разработок, являются меры стимулирования профессиональной деятельности служащих. Практика регулирования служебных отношений свидетельствует, что репрессивные меры по пресечению коррупционных проявлений не дают ожидаемого социального эффекта. Необходима дифференциация антикоррупционных мер в отношении государственных и муниципальных служащих, исходя из различной природы их

управленческой деятельности. Основу местного самоуправления составляет самоорганизация, самодеятельность и инициатива граждан, система общественного контроля за деятельностью муниципальных служащих. Эти особенности должны учитываться государством при регламентации муниципальной службы.

Обозначенные вопросы обусловили необходимость теоретического анализа накопленного опыта в сфере государственного и муниципального управления и выработки научно обоснованной концепции совершенствования механизмов организации и правового обеспечения муниципальной службы, нацеленной на решение практических задач формирования и развития эффективной системы местного самоуправления, обеспечения ее взаимодействия с органами государственной власти, методологического обоснования содержания и сущности института муниципальной службы в современных условиях реформирования государственного управления.

Позвольте остановиться на опыте работы кафедры Региональной экономики, государственного и регионального управления ЭФ ААЭП в сфере подготовки специалистов ГМУ и участия в программах по подготовке и переподготовки государственных и муниципальных служащих Алтайского края.

В практике работы кафедры в последние 2-3 года хорошо адаптировались такие направления деятельности как компетентностный и практико-ориентированный подходы к организации учебного процесса, научной деятельности студентов, к формированию информационно-инновационной культуры управления. В чём конкретно это выразилось.

Во-первых, это организация работы филиалов кафедры в Администрациях Центрального района г. Барнаула (её до недавнего времени возглавлял к.э.н, доцент Сираш А.Ф. – эксглава администрации, сегодня проректор по учебной работе академии), администрации г. Новоалтайска и Калманского района, где кафедры возглавляют главы администраций. Что даёт нам такой формат работы: в учебно-методическом плане – системное участие профессионалов в работе методической комиссии по специальности ГМУ, в оценке и актуализации программ и учебно-методических комплексов, в организации сплошных практик с адаптацией компетенций в процессе проведения и формирования отчётов по учебным и производственным практикам студентов, а также практике их зачисления в резерв на замещение муниципальных должностей муниципальной службы в процессе преддипломных практик дипломного проектирования по актуальной тематике проблемно-ориентированных вопросов в деятельности ОМСУ. Как результат, 50% выпускников вуза по специальности ГМУ в первых год получают места муниципальных служащих в органах местного самоуправления или в системе государственной гражданской службы. Так, сегодня наши выпускники успешно трудятся в Управлении экономики и инвестиций Администрации Алтайского края (Черданцева Т.), в администрации г.

Барнаула, в администрациях Центрального, Ленинского районов Барнаула, в Администрациях г. Новоалтайска, Первомайского района, в кадастровой палате и др.

Во-вторых, в учебном процессе подготовки специалистов, бакалавров и магистров ГМУ всё большую роль занимают занятия инновационного характера. С этой целью в 2013 году в академии, при нашей кафедре, открылась лаборатория информационных систем государственного и муниципального управления, где адаптируются на практике умения и навыки оказания муниципальных и государственных услуг в электронном формате, проводятся практические аналитико-исследовательские и проектно-рочные занятия, деловые игры и решаются ситуационные задания по конкретным объектам муниципального управления. В этих занятиях стали привычными публичная защита проектов, участие в качестве экспертов специалистов администраций Центрального, Октябрьского районов и города Барнаула. Так, в этом году впервые наши студенты 4-го курса ГМУ защищали проекты «Город моей мечты» по дисциплине «Инфраструктура муниципального образования» в конференц-зале администрации Октябрьского района города Барнаула с участием заместителя главы района, руководителей комитетов и отделов, специалистов администрации. Профессиональная оценка проектов была и критичной, и достаточно высокой, что впоследствии привело к приглашению нашего студента на практику в комитет по архитектуре и градостроительству администрации.

Это далеко не все наши инновации в процессе обучения студентов по специальности ГМУ, но хотелось бы остановиться и на проблемных вопросах, на новых образовательных стандартах по нашей специальности и на процессах их реализации в настоящем и будущем.

Если внимательно проанализировать набор компетенций только для бакалавриата, то их набирается: общекультурных компетенций – 17, а профессиональных – 51. Много это или мало на 4 года обучения? В процессе профессиональной подготовки имеет место и вопрос, а кого мы готовим? В стандарте говорится буквально следующее, что

4.3. Бакалавр по направлению подготовки **081100 Государственное**

и муниципальное управление готовится к следующим видам профессиональной деятельности:

организационно-управленческая;

информационно-методическая;

коммуникативная;

проектная;

вспомогательно-технологическая (исполнительская).

А далее говорится о вариативности подготовки бакалавров:

Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится бакалавр, определяются высшим учебным заведением совместно с обучающимися, научно-педагогическими работниками высшего учебного заведения и объединениями работодателей.

Вот в этом процессе, как нам кажется, следует разобраться на уровне межвузовского методического объединения по специальности ГМУ и, как говорится в стандарте, объединения работодателей, в нашем случае или с участием Ассоциации «Совета муниципальных образований Алтайского края», например, в лице его исполнительного директора В.И. Никулина и опытных глав администраций различных муниципальных образований с опытом научной педагогической деятельности.

На недавно прошедшем заседании УМО по специальности Менеджмент, которое проходило на базе ААЭП, в рамках Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие регионов России в координатах XXI века: современное состояние и тенденции роста», обсуждались актуальные проблемы реализации нового Закона об Образовании и новых образовательных стандартов. Доклады членов УМО, представителей других вузов, в том числе и нашего заведующего кафедры РЭГМУ – доктора экономических наук, профессора Полтарыхина А.Л., затронули наиболее проблемные вопросы процесса реализации нового закона и новых стандартов, но хотелось бы остановиться на одном, по моему мнению, достаточно актуальном и практичном для сегодняшнего дня и процессе продолжения административной реформы, и в процессе начала пути реформы образования.

Кого нам готовить? Бакалавров по направлению подготовки 081100 ГМУ академического или прикладного характера?

Если анализировать суть административной реформы, последние чёткие заявления и наставления в этом контексте Президента РФ В.В. Путина, то понимается необходимость подготовки и переподготовки хороших, высококвалифицированных специалистов –исполнителей в процессе управленческой деятельности. А это означает, что и бакалавриат надо рассматривать с позиции прикладного характера. Значит, надо больше в учебном плане уделять внимание не теоретической подготовке, а практическим занятиям и организациям сплошных практик с более длительным периодом пребывания студентов на конкретных рабочих местах муниципальных и государственных служащих, вплоть до их замещения на период отпусков и других форм замещений (на период обучения и переподготовки, отпусков по болезни и уходу за детьми и др.). В этом случае, думаю, надо определиться и со специализацией подготовки по подразделениям и муниципальным должностям в функциональном и отраслевом аспектах муниципального управления.

Но возникает тогда следующий, логически вытекающий из нашего бытия, вопрос, а кто же будет обучаться в магистратуре «Государственное администрирование»? В этой части не обойтись без бакалавриата академического характера подготовки.

Думаю, что для нас предстоят совершенно новые задачи по организации, научно-методическому обеспечению, набору и работа с абитуриентами в процессе реализации и нового закона «Об Образовании» и новых образовательных стандартов, а главное в подготовке и переподготовке специалистов ГМУ, которым предстоит работать в инновационном режиме и участвовать в процессе дальнейшей реализации административной реформа в России.

Остаётся пожелать успехов всем нам и нашим студентам, и нашим работодателям, спасибо за внимание.

Высшее профильное образование как фактор успешной самореализации работника государственного учреждения

Гусев Александр Владимирович

Руководитель группы по актуарным расчетам государственного учреждения – Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Алтайскому краю

Чехова Ольга Александровна

Руководитель Учебно-методического центра государственного учреждения – Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Алтайскому краю

Огромный спрос со стороны коммерческих и государственных структур на работников с высшим образованием породил избыточное предложение на рынке труда, чему способствовало развитие негосударственных высших учебных заведений всех форм обучения и платного (дополнительного, внебюджетного) набора в государственные вузы.

Уже много лет на всех уровнях говорят о перекосе в сторону выпускников общественных специальностей (в частности, экономических и юридических) и нехватке не только квалифицированных инженеров (т.е. технических специальностей), но и рабочих специальностей, которых традиционно готовили в средних профессиональных учебных заведениях¹.

И одно дело, когда с началом перехода к рыночной экономике специалисты технического и инженерного профиля стали получать второе высшее образование, отвечающее требованиям времени и работодателя – экономическое, юридическое или управленческое. Но сейчас же нередки случаи получения вновь вступающими на рынок труда молодыми людьми двух, а то и трех и более высших образований, например, экономического в дополнение к юридическому или наоборот, и других. Это повышает шансы на успешное трудоустройство.

Сегодня практика такова, что выпускники школ решают поступать в вуз после получения среднего общего образования (11 классов), либо после основного общего (9 классов) идут сначала в ссуз за средним профессиональным образованием с перспективой в дальнейшем получить высшее профессиональное. В любом случае, высшее образование – приоритет. И это диктуется работодателями, нами с вами, спросом на рынке труда.

Сектор государственного и муниципального управления практически полностью закрывается экономическими и юридическими специальностями

ми. Поэтому, когда школьник, будущий студент и специалист, осуществляет выбор вуза, то сам, глядя по сторонам, а также благодаря влиянию родителей, понимает, что важен сам факт высшего образования, т.к. оно требуется везде, а если это будет еще и экономическое, то вообще работать можно кем и где угодно. Независимо от специальности. И по большому счету это так.

Студенты экономического факультета АлтГУ (МИЭМИС) на вопрос преподавателя, почему их выбор пал именно на «эконом», отвечают примерно то же самое. При этом большинство из них учиться туда привели за ручку родители. И что самое важное, студенты слабо себе представляют, кем они будут работать после окончания вуза. Финансисты, налоговики, бухгалтеры, государственное и муниципальное управление, антикризисники... Не всегда это сознательный выбор, и во многом потому, что такой выбор - это не результат профориентационной работы вузов или потенциальных работодателей. Образование не ради образования, а ради диплома. Потому что диплом – пропуск на рынок труда.

И вот на выходе мы получаем человека с дипломом, дающим право осуществлять трудовую деятельность по указанной в нем специальности. А выпускник безумно далёк от практического применения полученных знаний. Да, в вузах есть производственная и преддипломная практика, и в большинстве случаев поиск места практики – забота самого студента. За исключением случаев, когда у вуза есть соглашения и договоренности с предприятиями или структурами органов власти, но зачастую они не охватывают всех студентов. И причина, в том числе, в отсутствии государственного и социального заказа.

Выпускник вуза – человек без опыта. Многие работодатели не готовы сейчас брать таких на работу. Поэтому у нас так много безработных выпускников, даже имеющих диплом «с отличием». И если говорить о госсекторе, о бюджетных учреждениях, то молодые специалисты идут сюда в основном как раз за опытом, на 2-3 года. Госсектор, в некотором роде, оплот стабильности – ведь это гарантированный трудовой договор, «белая» зарплата, все плюсы официального трудоустройства. Даже с учетом сокращений госрасходов на содержание аппарата, периодического сокращения штата, частный сектор является более рискованным в плане трудоустройства, работник в социальном плане менее защищен. Но зарплата в госсекторе неконкурентоспособна в сравнении с коммерческими структурами. Ходит такая шутка: «90% российских вузов выпускают менеджеров по продаже мобильных телефонов». Горькая правда этой шутки в том, что продавец телефонов получает зарплату выше, чем ведущий специалист госучреждения. Но, во-первых, эта зарплата, зачастую, «серая», а во-вторых, чтобы работать продавцом, не надо было от четырех до шести лет учиться на финансиста или управленца. Это зачастую временное решение. Не реализуются цели, амбиции специалиста.

А всё потому, что кроме, пожалуй, бухгалтеров, налоговиков и прикладных IT-специальностей, будущий выпускник осваивает не свою будущую профессию для работы в конкретном направлении, а получает широкопрофильное образование, будь то финансист, менеджер или... маркетолог. Отчасти, таковы образовательные стандарты высшего образования, в конце концов, конкретной специальности всегда учили в ПТУ. Студенты, вернувшись с производственной практики, говорят, что за эти три-четыре недели они узнали больше, чем за три-четыре года обучения. Конечно, это не правда, но только на практике они сталкиваются с устройством, делом-производством, информационными потоками «живой» организации, это то, чего не хватает в стенах вуза. С другой стороны, работодатели вносят сумятицу – сначала не хотят брать на работу человека без диплома, а когда к ним приходит выпускник без опыта, говорят: «Забудь, чему тебя учили в твоих университетах, у нас всё не так». И выпускник вынужден согласиться, что так оно и есть. Потому что в процессе обучения не было перехода и взаимосвязи изучаемой теории с практикой. А ведь этого не так сложно достичь. Ведь работодатели могут готовить себе работника с момента прохождения производственной и преддипломной практики, записать его в кадровый резерв, а по окончании – трудоустроить у себя. Для этого нужны соглашения с вузами. Пока таких не очень много. А ведь такой социальный заказ, наряду с расширением целевого набора от организаций-работодателей госсектора, может заменить (дополнить) работающую лишь номинально систему распределения выпускников.

Как уже говорилось, вузы практически не готовят специалистов для работы в конкретных государственных учреждениях, а дают более широкое образование. Функцию приведения общих знаний в соответствие с функциональными обязанностями работника должны выполнять внутрикорпоративные курсы: курсы адаптации молодых специалистов, курсы повышения квалификации, курсы подготовки и переподготовки. На таких курсах молодой работник идентифицирует себя с организацией, получает развитие полученных навыков в рамках своей специальности. А работа по специальности – один из лучших мотиваторов к трудовой деятельности, это реализация поставленных целей, самореализация.

Для действующих работников при нехватке образования, знаний для выполнения функциональных обязанностей либо их изменении вследствие горизонтальной или вертикальной мобильности работодатель должен дать возможность пройти курсы повышения квалификации, курсы подготовки и переподготовки, а также получить дополнительное профессиональное образование (ДПО) в высшем учебном заведении. В рамках ДПО работодатель вместе с вузом могут учесть в программе обучения особенности направления и сферы деятельности конкретной организации, и готовить работника предметно. Полное или частичное финансирование такого образования работодателем будет инвестициями в своих работников. В

настоящее время не во всех государственных учреждениях в бюджете предусмотрены средства на это.

Таким образом, чтобы будущий специалист начал себя отождествлять с получаемой профессией и был заинтересован расти и развиваться в выбранном направлении, надо еще на этапе обучения приблизить его к реальным условиям деятельности организаций – в процессе производственной и преддипломной практик с включением студентов в кадровый резерв, а также путем включения в программы обучения профильных предметов от преподавателей- практиков, что должно быть учтено в образовательных стандартах. Этому также должно способствовать увеличение числа обучающихся по системе целевой подготовки, в том числе по контракту с работодателями (сейчас это около 6% от общей численности обучающихся – около 5 тыс. студентов по всем направлениям подготовки, и госсектор тут в меньшинстве) и развитие систем внутрикорпоративной адаптации и подготовки молодых специалистов, а также расширение возможностей получения дополнительного профессионального образования.

¹ Ливанов: вузы выпускают не тех специалистов, которые нужны рынку труда // ФГУП РАМИ «РИА Новости». URL: <http://ria.ru/society/20130821/957654118.html>.

² Алтайский край в цифрах. 2007-2012: крат. стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю. Б., 2013. 216 с.

Обеспечение кадрами органов местного самоуправления Калманского района

Михайлова Наталья Федоровна

Управляющий делами администрации Калманского района Алтайского
края

Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» предусматривает организацию работы с кадрами, так как от их профессионального уровня подготовки зависит качество выполнения полномочий, предусмотренных 131-ФЗ.

Кадровый состав органов местного самоуправления является питающей средой и основным резервом региональных кадров государственной службы. Не случайно, за последние годы значительно увеличилось число государственных деятелей и руководителей регионов и чиновников государственного уровня, прошедших школу местного самоуправления, которая дает незаменимый практический опыт решение насущных проблем граждан, а также достоверную информацию о ситуации.

Какая же ситуация сегодня с кадрами на уровне районной администрации.

В администрации Калманского района осуществляют службу 49 муниципальных служащих, в том числе комитеты с правом юридического лица: комитет по финансам, налоговой и кредитной политике (8 человек), комитет по образованию (8 человек), что соответствует установленным нормативам численности муниципальных служащих Администрацией Алтайского края.

Все муниципальные служащие соответствуют квалификационным требованиям, установленным законом Алтайского края «О муниципальной службе в Алтайском крае».

Женщины составляют 73%, или 36 женщин.

Мужчины составляют 27% ,или 13 мужчин.

Средний возраст муниципального служащего - 47 лет. Необходимо добавить, что ежегодный анализ кадрового состава показывает, что происходит старение кадров и особенно на высших и главных должностях. Средний возраст на высших и главных должностях - 52 года.

До 30 лет - 10% или 5 муниципальных служащих.

До 40 лет - 31 % или 15 муниципальных служащих.

До 50 лет - 31% или 15 муниципальных служащих.

До 60 лет - 28% или 14 муниципальных служащих.

Основную долю составляют служащие от 30 до 50 лет, или 62 %. Это самый трудоспособный и активный возраст.

Из 49 муниципальных служащих 88%, или 43 служащих имеют высшее образование, 6 служащих - среднее специальное.

Высшее образование по направлениям:

- экономическое образование - 33%, или каждый третий служащий;
- техническое - 28%;
- гуманитарное - 16%;
- юридическое - 7%;
- государственное и муниципальное управление - 7%;
- иное - 9%.

Надо отметить, что профильное образование «государственное и муниципальное управление» составляет лишь 7%, или 3 муниципальных служащих, которые получили свое первое высшее образование за счет средств краевого бюджета по направлению от администрации района в Алтайском государственном университете.

Получение высшего образования по вузам Алтайского края:

- алтайский государственный аграрный университет - 30% (каждый третий служащий выпускник АГАУ);
- алтайский государственный университет - 19%;
- алтайский государственный политехнический университет - 12%;
- алтайская государственная педагогическая академия - 12%;
- академия экономики и права - 7%;
- иные вузы - 19%.

Из 49 муниципальных служащих 35%, или 17 служащих, получили свое первое высшее (11 служащих), второе высшее образование (2 служащих) или прошли переподготовку (на базе Сибирской академии государственной службы или Алтайском государственном университете (4 служащих), совмещая работу в администрации района с обучением. Такой высокий процент обучения обусловлен несколькими факторами:

1. Рекомендации по результатам аттестации муниципальных служащих, которая проходит каждые три года.

2. Поощрение муниципальных служащих со стороны администрации района, стремящихся получить высшее образование (возможность карьерного роста, изменение условий оплаты труда). При этом, направление специалиста на обучение не влияет на качество работы отдела, комитета или администрации в целом.

3. Возможность за счет собственных средств получить образование при этом оставаясь работником администрации района.

4. Повышение самооценки муниципальным служащим.

Но ситуация в последние годы имеет такую тенденцию, когда специалисты младших, старших и ведущих должностей получив высшее образование, практический опыт, навыки, можно сказать, что администрация

подготовила специалиста для многолетней качественной и эффективной работы, стремятся перейти на более высокооплачиваемую работу в любую другую организацию. В течение 2012 года уволилось 4 специалиста, в 2013 году также 4 специалиста. Но даже в такой ситуации администрация района не испытывает трудностей с подбором кадров, так как в районном центре молодежи с высшим и средним профессиональным образованием достаточно. Также мы практикуем резерв кадров, иначе говоря «банк данных» всех, кто желает или планирует осуществлять трудовую деятельность в администрации района. Они направляют в кадровую службу администрации района заявления и необходимые документы по муниципальным должностям. В случае образования вакансии в обязательном порядке предлагаем гражданам, находящимся в резерве, если они к этому времени не трудоустроились должности. В настоящее время в администрации района вакантных должностей нет. Хорошо слаженный работоспособный коллектив. Хочу добавить, что практически не встречались специалисты, желающие трудоустроиться с образованием «Государственное и муниципальное управление». Возможно, данное образование должно быть обязательным дополнительным для муниципального служащего, но не основным, так как непонятно, чем данный специалист должен заниматься в администрации района.

Однако далеко не такая благоприятная ситуация с кадрами в администрациях сельсоветов. В настоящее время сельсоветы испытывают острую потребность в бухгалтерях (3 чел.), финансистах (3 чел.), секретарях (1 чел.) и даже глав администраций сельсоветов (2 человека). Ситуация настолько обострилась, что мы были вынуждены забрать с сельсоветов полномочия по ведению бухгалтерского учета и формированию бюджетов сельсоветов, так как в районном центре есть шанс подобрать специалистов. Основная причина вакантных должностей: большой круг обязанностей, высокая ответственность, низкое поощрение, а также отток молодежи в город Барнаул (близость к городу). После окончания вуза молодежь остается в городе, так как найти работу в отдаленных селах практически невозможно. Уходят «старые» работники, которые отработали по 15-30 лет, и на их место нет претендентов. В сложившейся ситуации для нас совершенно не важно, какой вуз, образование, практический опыт имеется у кандидатов на вакантные места, так как необходимо подобрать «хоть кого».

Работа с кадрами включает в себя и периодическое повышение их квалификации или прохождение переподготовки. Это необходимо, чтобы соответствовать требованиям времени, эффективно и качественно исполнять свои обязанности. Мы пытаемся проводить данную работу, но она все-таки недостаточная. На краткосрочные курсы повышения квалификации в 2012 году было направлено 2 чел., в 2013 - 5 чел., до конца года планируется направить на обучение еще одного специалиста. При направле-

нии на обучение предпочтение в первую очередь отдается вновь принятым муниципальным служащим или специалистам, которым получение знаний необходимо для исполнения своих полномочий в свете изменения законодательства. Администрация района заинтересована в направлении специалистов, но высокая цена за обучение на курсах, а также оплата проживания, проезда и командировки ограничивают наши желания. В расходах на содержание администрации района закладываются минимальные суммы на обучение. Например, в настоящее время проходит обучение специалист по закупкам: 72 ч. Цена за обучение - 12 000 рублей, с проживанием и командировкой - 15000 рублей.

Быстрота изменения законодательства приводит к тому, что мы отстаем в знаниях и практических навыках реализации законов.

Поэтому в первую очередь нам необходимо проведение курсов по всем существенным изменениям в законодательстве на бесплатной основе. Важное значение для нас имеет практика реализации законодательства и толкование статей закона.

В сложившейся ситуации с учетом современного уровня развития техники, наверное, выходом будет ввести дистанционное обучение, которое позволит оперативнее провести обучение, значительно сократить расходы и охватить больший круг обучаемых. Данное направление удобно и для обучения специалистов, которые находятся в кадровом резерве, так как за какие средства их обучать, вопрос открытый.

В заключении хочу сказать, что существуют определенные проблемы с обеспечением кадрами, в повышении их квалификации, но они все решаемые.

Актуальные направления совершенствования кадрового обеспечения государственного и муниципального управления

Барышников Евгений Николаевич

Заместитель начальника департамента Администрации Алтайского края по вопросам государственной службы и кадров

Современные условия развития общества и государства предъявляют особые требования к государственным служащим, и прежде всего к их профессионализму и компетентности, образующим один из принципов построения и функционирования системы государственной службы России. Вместе с тем, само по себе законодательное закрепление профессионализма и компетентности в качестве обозначенного принципа не означает соответствующих «автоматических» изменений в корпусе государственных служащих. Следовательно, нужен определенный механизм реализации принципа профессионализма и компетентности государственных служащих. По нашему мнению, в качестве отдельных элементов такого механизма уместно рассматривать новые подходы к организации и прохождению государственной службы, предусмотренные, например, законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе. Речь идет о конкурсном механизме замещения вакантных должностей государственной гражданской службы; конкурсном формировании резерва на государственной гражданской службе и его реальном использовании; процедурах аттестации и квалификационного экзамена (организационно-правовые основы проведения последнего претерпели существенные изменения с принятием Федерального закона от 11.07.2011 № 204-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»); дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих; системе материального стимулирования государственных гражданских служащих, ориентированной на результат; внедрении должностных регламентов, закрепляющих показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, дифференцированные по направлениям деятельности государственных органов и их структурных подразделений и многом другом.

Формирование корпуса высококвалифицированных специалистов невозможно без решения задачи мотивации государственных служащих, что в первую очередь связано с реализацией предусмотренных законодательством механизмов стимулирования государственных гражданских

служащих к исполнению своих должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне. В частности, речь идет об инструменте ежегодного увеличения (индексации) окладов денежного содержания государственных гражданских служащих, о внедрении системы денежного содержания и материального стимулирования государственных гражданских служащих, ориентированной на результат. К сожалению, приходится констатировать, что упомянутые механизмы в настоящее время используются крайне слабо. Данная проблема актуальна для федеральной и региональной гражданской службы, муниципальной службы. Вместе с тем, очевидно, что продолжительное «молчание» по той же теме повышения оплаты труда государственных гражданских и муниципальных служащих не лучшим образом отражается на качественных характеристиках их кадрового состава и способно негативным образом отразиться на конкурентоспособности государственной гражданской и муниципальной службы как видов профессиональной деятельности.

Самостоятельное значение в кадровой политике должно придаваться разработке и внедрению механизмов «горизонтальной» и «вертикальной» ротации на государственной службе, что напрямую связано с решением задачи профессионального развития служащих, с решением проблемы их удовлетворенности своей работой. Эффективное перемещение кадров напрямую отражается на эффективности государственной службы в целом. Прежде всего с этим связана необходимость разработки и реализации системы кадрового планирования. Наряду с материальным стимулированием служебное продвижение является мощным фактором, определяющим мотивацию профессиональной служебной деятельности служащих и оказывающим влияние на социально-психологический климат в коллективе, состояние профессиональной среды. В связи с этим представляется не совсем верным рассмотрение в рамках Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (статья 60.1) инструмента ротации в контексте исключительно противодействия коррупции. Социальное предназначение ротации, в частности, в системе государственного и муниципального управления, шире и богаче. К тому же в законодательстве о государственной гражданской и муниципальной службе заложены отдельные элементы механизма ротации, не связанные с решением задачи преодоления коррупционных явлений, преследующие идею повышения эффективности профессиональной служебной деятельности сотрудников. Например, речь идет о процедуре аттестации государственных гражданских служащих, правовыми последствиями которой могут быть, в частности, понижение в должности гражданской службы, а также включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста, последующее назначение на вышестоящую должность.

Повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов государственной власти тесно связано с решением задачи по созданию и эффективному применению системы непрерывного обучения государственных служащих. Другими словами, обучение служащего есть перманентный процесс, длящийся в течение всей профессиональной карьеры служащего. При этом повышению качества подготовки государственных гражданских служащих призваны способствовать разрабатываемые и внедряемые индивидуальные планы профессионального развития служащих, а также соответствующие программы государственных органов.

В контексте сказанного нельзя не обратить внимания на актуальную проблему несоответствия профессионального образования определенной части государственных гражданских служащих (как, впрочем, и значительной части муниципальных служащих) направлениям деятельности по замещаемым должностям. Отсюда особое значение приобретает такая форма обучения, как профессиональная переподготовка. Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2008 № 362 утверждены государственные требования к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации, которые, на наш взгляд, нуждаются в определенных изменениях и в частности применительно к профессиональной переподготовке. Последняя нормативно определена как приобретение дополнительных знаний и навыков, необходимых для осуществления гражданским служащим нового вида профессиональной деятельности. В то же время фактически выделяется два вида профессиональной переподготовки в зависимости от ее целей: получение гражданским служащим дополнительных знаний для выполнения нового вида профессиональной деятельности либо получение дополнительной квалификации. Соответственно различаются требования к нормативному сроку прохождения профессиональной переподготовки: более 500 аудиторных часов в первом случае и более 1000 часов (в том числе 75 процентов аудиторных часов) во втором случае. Вместе с тем практика показывает, что количество «выдаваемых» вузами аудиторных часов в рамках профессиональной переподготовки обоих видов разнится не существенно. Однако, именно по результатам профессиональной переподготовки в целях получения дополнительной квалификации выдается диплом о дополнительном (к высшему) образовании, предоставляющий гражданскому служащему право претендовать на замещение должностей гражданской службы, квалификационными требованиями по которым предусмотрено наличие высшего профессионального образования соответствующего профиля. Иная профессиональная переподготовка такой правовой возможности не дает, но предоставляет не совсем ясное (в контексте ранее изложенного) право заниматься новым видом профессиональной деятельности (?). Между тем, данный формат переподготовки преимущественно используется на практике, в частности,

в Сибирском федеральном округе. В целом, думается, что существующее разграничение двух видов профессиональной переподготовки носит в известной степени искусственный характер, не отвечает ее легальному определению и подлежит пересмотру.

Одним из важных аспектов совершенствования кадрового сопровождения деятельности органов государственной власти (как, впрочем, и органов местного самоуправления) выступает последовательное обеспечение соблюдения требований антикоррупционного законодательства, формирование антикоррупционного поведения государственных гражданских и муниципальных служащих. Особое значение придается вопросам соблюдения запретов и ограничений, связанных с прохождением государственной гражданской и муниципальной службы. Их правовое регулирование осуществляется федеральными законами, что в полной мере соответствует статье 55 Конституции Российской Федерации. Вместе с тем нормы федерального законодательства в этой части не идеальны и нуждаются, на наш взгляд, в дальнейшем совершенствовании. Например, сопоставительный анализ статьи 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статьи 13 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» указывает на отсутствие в них единства подходов к регламентации ограничений. В частности, препятствием для поступления на гражданскую службу и ее прохождения является наличие у лица не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости. Для поступления же на муниципальную службу и ее прохождения данное обстоятельство, как оказывается, препятствием не является.

Не будет лишним отметить и целесообразность распространения действия ограничения, установленного пунктом 5 части 1 статьи 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», на лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Речь идет об отношениях непосредственной подчиненности или подконтрольности между лицами, замещающими указанные должности, а также между ними и государственными гражданскими служащими. В связи с этим заслуживает внимания предусмотренная Федеральным законом от 21.11.2011 № 329-ФЗ новелла в виде расширения содержания ограничения путем установления запрета на поступление на муниципальную службу и нахождение на муниципальной службе в случае близкого родства или свойства с лицом, замещающим муниципальную должность, - главой муниципального образования, который возглавляет местную администрацию, если замещение должности муниципальной службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью этому должностному лицу. Необходимость такого подхода назрела сравнительно давно. Правда, от условия непосредственной подчиненности или подконтрольности в приведенном

случае можно было бы и воздержаться, учитывая статус главы местной администрации как представителя нанимателя, осуществляющего функции приема на работу, переводов, привлечения к дисциплинарной ответственности (включая увольнение по виновным основаниям), материального стимулирования.

В настоящее время отдельные авторы размышляют о степени достаточности действующего законодательства Российской Федерации в части содействия эффективной борьбе с коррупцией, предотвращению аморальных явлений в среде государственных и муниципальных служащих. Нам хотелось бы сказать несколько о другом, а именно о наличии определенных дефектов во вновь сформированном антикоррупционном законодательстве, затрудняющих указанную работу (в том числе в аспекте формирования антикоррупционного поведения государственных и муниципальных служащих). Так, например, несмотря на внесенные Федеральным законом от 25.12.2008 № 280-ФЗ в статью 575 Гражданского кодекса Российской Федерации изменения, по-прежнему сохраняется правовая коллизия между частью 1 указанной статьи и пунктом 6 части 1 статьи 17 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ, пунктом 5 части 1 статьи 14 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ. В соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации не допускается дарение лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, государственным служащим, муниципальным служащим, служащим Банка России в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей. Вместе с тем, исключение в данном случае составляют обычные подарки, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей. В то же время законы о государственной гражданской и муниципальной службе категорично запрещают служащим получение каких-либо вознаграждений (в том числе подарков) от физических и юридических лиц в связи с исполнением должностных обязанностей. По нашему мнению, несмотря на то, что коллизия существует между равными по юридической силе нормативными правовыми актами (причем изменения в статью 575 Гражданского кодекса Российской Федерации внесены позже даты принятия федеральных законов о государственной гражданской и муниципальной службе), при решении вопроса о допустимости подарков на государственной и муниципальной службе необходимо руководствоваться требованиями специального законодательства (служебного права).

На формирование антикоррупционного поведения служащих способны оказать влияние и другие факторы объективного и субъективного характера. В частности, речь идет об определенных приемах, методах и способах воздействия на политико-психологическое, политико-правовое и нравственное состояние корпуса служащих с целью обеспечения добросо-

вестного (т.е. эффективного и правомерного) исполнения ими служебных обязанностей, формирования у них нетерпимого отношения к совершению правонарушений коррупционной направленности. При этом, в первую очередь следует иметь в виду меры воздействия, направленные на развитие у служащих таких качеств, как общая и правовая культура, ответственность, неподкупность, уважение человеческого достоинства, патриотизм (социально-психологический портрет современного российского служащего в глазах рядовых граждан представлен, по данным различных социологических опросов, противоположными качествами – равнодушие к людям, продажность и безразличие к интересам страны).

В соответствии с федеральной программой «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации» (2009-2013 годы) одной из основных задач ее реализации признано совершенствование механизма, обеспечивающего соблюдение государственными служащими общих принципов служебного поведения. Как следствие, одним из ожидаемых результатов реализации Программы должна стать разработка норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения государственных служащих. Таким образом, подготовка ведомственных и региональных этических кодексов государственных служащих имеет соответствующие правовые предпосылки, заложенные непосредственно в федеральном законодательстве.

На практике встает вопрос о механизмах обеспечения реализации кодексов поведения государственных служащих. В качестве таковых вполне могут выступать институты аттестационных комиссий и комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов. В соответствии со статьей 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» в процессе оценки профессиональной служебной деятельности гражданского служащего должно учитываться, в частности, выполнение гражданским служащим требований к служебному поведению. А поскольку положения ранее упомянутых кодексов базируются на статье 18 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ и Указе Президента от 18.08.2002 № 885 (в ред. от 16.07.2009 № 814), конкретизируют и развивают их, постольку аттестационные комиссии при проведении аттестации гражданских служащих вполне правомерно могут опираться на нормы данного федерального законодательства во взаимосвязи с нормами кодексов. В связи с изложенным позволим себе процитировать, на наш взгляд, удачную редакцию пункта 28 Этического кодекса государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Алтайского края в органах государственной власти Алтайского края, иных государственных

органах Алтайского края: «Соблюдение гражданским служащим норм настоящего кодекса является важным элементом всесторонней и объективной оценки его личностных, а также профессионально-деловых качеств и учитывается при проведении аттестации, назначении гражданского служащего на иную должность государственной гражданской службы Алтайского края, подготовке характеристики, рекомендации».

Что же касается института комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов, то, к сожалению, приходится констатировать факт отсутствия должной динамики в работе данных комиссий. Во многом это связано с определенными нюансами конструкции «конфликт интересов», механизма урегулирования такого конфликта. Однако, уже само наименование комиссий указывает на то, что предмет их деятельности не сводится исключительно к вопросам предотвращения и урегулирования конфликта интересов, а включает в себя также и вопросы обеспечения соблюдения требований к служебному поведению. Рассмотрение последних также должно происходить на основе статьи 18 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ, Указа Президента Российской Федерации от 18.08.2002 № 885 (в ред. от 16.07.2009 № 814) во взаимосвязи с положениями кодексов поведения государственных служащих. При этом следует признать, что динамика работы комиссий в этой части напрямую зависит от элементарной «политической» воли руководителей государственных органов и их структурных подразделений¹. В целом обеспечение строгого соблюдения этических стандартов можно по праву рассматривать как эффективную меру по предупреждению коррупции, снижению ее уровня на государственной и муниципальной службе.

¹ В первом полугодии 2013 года в органах исполнительной власти Алтайского края комиссиями рассмотрены материалы в отношении 12 человек, по итогам в отношении 2 человек комиссии пришли к выводу о нарушении требований к служебному поведению.

Применение технологии анализа конкретных ситуаций в новой модели профессионального образования государственных и муниципальных служащих

Ануфриева Ирина Юрьевна

Доцент кафедры психологии и социологии управления Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, кандидат экономических наук

В условиях меняющегося российского общества модернизация целей, содержания, методов образования означает, что процесс профессионального обучения должен стать более действенным и конструктивным по масштабам своего влияния на личность. Смена образовательной парадигмы на гуманистическую, личностно-ориентированную, компетентностную и необходимость модернизации в связи с этим ряда условий организации педагогического процесса требуют подготовленных специалистов для ее осуществления в ВУЗе, профессионализма и энтузиазма преподавателей.

Как отмечает Росин П., настоящий этап развития вузовского обучения характеризуется смещением акцентов на специальную работу преподавателя с ценностно-смысловой сферой и инициацией направленности сознания студентов на осмысление происходящих изменений, на изучение собственных потенциальных возможностей, эффективных способов саморазвития¹.

С 70-е гг. XX столетия шел поиск так называемых активных методов обучения, обеспечивающих интенсивное развитие познавательных мотивов, интереса, способствующих проявлению творческих способностей в обучении, формированию реальных умений и навыков профессиональной деятельности. Большинство авторов выделяют ряд отличительных особенностей активного обучения:

1. Принудительная активизация мышления, когда обучаемый вынужден быть активным независимо от его желания.
2. Достаточно длительное время вовлеченности обучаемых в учебный процесс, поскольку их активность должна быть не кратковременной или эпизодической, а в значительной степени устойчивой и длительной (т. е. в течение всего занятия).
3. Самостоятельная творческая выработка решений, повышение степени мотивации и эмоциональности обучаемых.
4. Постоянное взаимодействие обучаемых и преподавателей посредством прямых и обратных связей. Значительный интерес в профессио-

нальном образовании представляют активные методы обучения, сущность которых — в создании дидактических и психологических условий, способствующих проявлению интеллектуальной, личностной и социальной активности обучаемых².

Отличительные для конца XX – начала XXI века изменения в характере образования - в его направленности, целях, содержании – все более явно ориентируют его на «свободное развитие человека», на творческую инициативу, самостоятельность обучаемых, конкурентоспособность, мобильность будущих специалистов. Эти накапливающиеся изменения, которые нашли отражение в Федеральном законе «Об образовании», означают, по сути, процесс смены образовательной парадигмы, что отмечается многими исследователями (В.И. Байденко, Г.Б. Корнетов, А.Н. Новиков, Л.Г. Семушина, Ю.Г. Татур и др.)³. Смена образовательной парадигмы на гуманистическую, личностно-ориентированную вызывает необходимость модернизации ряда условий организации психолого-педагогического процесса, что в свою очередь предполагает применение современных разнообразных образовательных технологий (системы формализованных последовательных, целенаправленных действий, рассчитанных на достижение необходимого образовательного результата), направленных на получение востребованного на рынке труда молодого специалиста-профессионала, обладающего рядом необходимых компетенций.

На наш взгляд, наиболее применимой технологией активного обучения при подготовке будущих государственных и муниципальных служащих является технология анализа конкретных ситуаций. Анализ конкретных ситуаций (case-study) — эффективный метод активизации учебно-познавательной деятельности обучаемых студентов, состоящий в том, что студентам предлагается готовая ситуация, которая в той или иной степени имитирует реальную, жизненную. Чаще всего она излагается письменно в виде готовой «истории», причем финал остается «открытым». В качестве учебной задачи участникам предлагается проанализировать ее и предложить свое решение.

Сущность технологии конкретных ситуаций состоит в изменении отношения обучающихся к самому процессу обучения, в повышении ответственности за результаты, в формировании реальных практических навыков работы с людьми.

По мнению отечественных ученых возможно применение различных видов конкретных ситуаций в зависимости от возлагаемых функций:

1. Иллюстративные ситуации (объем не более 1 стр.) могут включать материал лекции, чтобы организовать обсуждение на занятии.
2. Нормативные ситуации (с элементами задачи) имеют определенные расчетные или нормативные параметры, позволяющие провести анализ и найти однозначный ответ. Эти ситуации предназначены для контроля знаний.

3. Функциональные ситуации требуют от обучающихся знания теории вопроса. Наряду с числовыми данными в таких ситуациях присутствует информация противоречивого свойства, усиливающая фактор неопределенности в выборе решения. В таких ситуациях заранее известно правильное решение, но оно не исключает наличия альтернативных решений.

4. Стратегические ситуации не могут иметь однозначного решения, потому что в них активную роль играют нестабильные факторы, которые присутствуют в реальных системах.

Другие отечественные ученые различают следующие виды ситуаций по целям:

1. Ситуация-проблема представляет собой описание реальной проблемной ситуации. Цель обучаемых: найти решение ситуации или прийти к выводу о его невозможности.

2. Ситуация-оценка описывает положение, выход из которого уже найден. Цель обучаемых: провести критический анализ принятых решений, дать мотивированное заключение по поводу представленной ситуации и ее решения.

3. Ситуация-иллюстрация представляет ситуацию и поясняет причины ее возникновения, описывает процедуру ее решения. Цель обучаемых: оценить ситуацию в целом, провести анализ ее решения, сформулировать вопросы, выразить согласие-несогласие.

4. Ситуация-упреждение описывает применение уже принятых ранее решений, в связи с чем ситуация носит тренировочный характер, служит иллюстрацией к той или иной теме. Цель обучения: проанализировать данные ситуации, найденные решения, использовав при этом приобретенные теоретические знания.

Применение технологии анализа конкретных ситуаций позволяет развить у будущих государственных и муниципальных служащих следующие компетенции: работа с информацией, опираясь на собственный опыт и привлекая дополнительные источники; выявление проблемы через анализ последовательности важных и излишних фактов, иллюстрирующих развитие конфликта; умение применить полученные теоретические и практические знания; умение работать в команде; самостоятельная разработка и принятие управленческого решения и прочие.

Несмотря на разнообразие функций, целей и форм, данная технология характеризуется следующими общими признаками:

- наличие конкретной ситуации (при этом исходное условие может содержать как значимую информацию, так и ненужную);
- разработка индивидуально или группой вариантов решения ситуации;
- публичная защита разработанных вариантов разрешения ситуации с последующим оппонированием;
- подведение итогов и оценка результатов занятия.

Участники оказываются в активной позиции благодаря вовлеченности в обсуждение реальной жизненной ситуации. Они имеют дело с конкретными, а не вымышленными фактами и событиями. Например, при изучении учебной дисциплины «Основы управления персоналом» будущие государственные и муниципальные служащие анализируют такие проблемные ситуации, как «Оптимизация затрат на подбор кандидатов на вакансии», «Совершенствование форм документов набора персонала», «Конкурсный отбор кандидатов на вакансии», «Организация адаптации новичков в организации», «Планирование карьеры в организации», «Сокращение штата работников организации» и др.

Привлекательность данной технологии еще состоит в том, что ее можно разнообразить по форме представления исходного материала, например: развернутый вариант, сокращенный вариант, снятый фильм или видеоматериал, случай из жизни, предлагаемый участниками случай, случай, возникший в диалоге и др.

Преподаватель как ведущий обсуждение должен быть умелым руководителем, чтобы не допустить доминирования в дискуссии отдельных участников. Ему следует избегать ухода студентов от основного решения, регулировать ход и продолжительность обсуждения ситуации, поощрять активность, самостоятельность и творчество в разработке решения и др. В противном случае данная технология не будет иметь ожидаемого результата.

Согласно мнению Росина П., при использовании технологии анализа конкретной ситуации должны быть созданы необходимые условия для успешной организации учебно-воспитательного процесса:

1. Фасилитация преподавателем потенциала саморазвития студентов.
2. Организация полисубъектного и интерактивного взаимодействия преподавателя и студентов.
3. Создание рефлексивного образовательного пространства, связанного с интеллектуальным, личностным, творческим поиском.
4. Включение психолого-педагогической диагностики в учебный процесс для личностного роста студентов..
5. Проблематизация педагогического взаимодействия (преподаватель стимулирует студента к личностному росту, побуждает к исследовательской активности, создает условия для самостоятельного обнаружения и постановки познавательных проблем и задач).
6. Индивидуализация педагогического взаимодействия (выбор содержания и методов обучения и воспитания), адекватного возрастным и индивидуальным особенностям и возможностям, способностям и склонностям студентов⁴.

Применение активных методов обучения должно привести к интеграции профессионально-личностных и предметно-содержательных сторон взаимодействия преподавателя и студентов. Студенты уже имеют опыт

учебно-познавательной деятельности – умения самостоятельно добывать знания. От преподавателя требуется не столько излагать знания, сколько организовывать диалог, деятельность исследовательского характера.

Концепция гуманистического, лично-ориентированного, компетентностного обучения встречает иногда на практике непонимание и сопротивление как со стороны преподавателей, так и со стороны студентов, например: преподаватель в рамках традиционного обучения не всегда готов и способен к содержательному диалоговому сотрудничеству со студентом, к организации его самостоятельной работы, к лично-ориентированному процессу обучения, и это еще предстоит всем нам преодолеть.

¹ Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. М.: Феникс, 2002.

² Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2002.

³ Зимняя И.А. Иерархическо-компонентная структура воспитательной деятельности // Воспитательная деятельность как объект анализа и оценивания / под общ. ред. И.А. Зимней. М., 2003.

⁴ Росин Н. Гуманизация вузовского обучения: интеграция личностных и предметных измерений // Высшее образование в России. 2007. № 6. С. 46-48.

Особенности организации производственной практики студентов очной формы обучения в контексте компетентностного подхода

Самсонова Татьяна Николаевна

Доцент кафедры государственного и муниципального управления Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Система бакалавриата - это образовательная среда, в рамках которой студенты получают необходимые компетенции на основе федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования с учетом требований работодателей. Выпускник по направлению подготовки 081100 «Государственное и муниципальное управление» с квалификацией «бакалавр» должен обладать комплексом общекультурных и профессиональных компетенций. Профессиональную компетентность можно определить как способность успешно выполнять должностные обязанности в соответствии с принятыми нормами и стандартами без постоянного внешнего контроля.

Хотя научные споры о том, что такое компетенции и чем они отличаются от традиционных умений и навыков специалистов не утихают, подготовка бакалавров идет полным ходом по всей стране.

В основу оценки качества подготовки выпускников определен уровень освоения ими компетенций, установленных государственными образовательными стандартами. Вузы нарабатывают конкретный опыт, преподаватели готовят методические материалы, задания для формирования и проверки уровня освоения компетенций. Это достаточно сложная задача сама по себе. Однако в ряде случаев состав общеобразовательных и профессиональных компетенций, определенный не всегда корректно авторами стандартов третьего поколения, может поставить в тупик даже самых опытных преподавателей. Проблема заключается в том, что, с одной стороны состав и содержание дисциплин учебного плана не в полной мере соотносится с перечнем предлагаемых авторами государственного образовательного стандарта компетенций. С другой стороны, список квалификационных требований к должностям государственных и муниципальных служащих, которые доступны для трудоустройства выпускникам бакалаврам по направлению «Государственное и муниципальное управление», гораздо скромнее состава общеобразовательных и профессиональных компетенций, представленных государственным образовательным стандартом для данного направления подготовки. Невольно приходит на ум

русская пословица: лучше меньше да лучше! Очевидно, что эти диспропорции требуют осмысления и скорейшего решения. Однако учебный процесс идет и соответственно есть необходимость осмысления уже имеющегося опыта работы по формированию у студентов конкретного набора компетенций.

Для подготовки бакалавров важно формирование у студентов компетенций государственных и муниципальных служащих в имитационном режиме, в учебных аудиториях, в процессе освоения дисциплин учебного плана. Но этого недостаточно, так как требуется апробация формируемых навыков и компетенций на конкретных рабочих местах, при исполнении должностных обязанностей специалистов разных уровней и видов деятельности. Обратимся к анализу роли производственной практики в формировании профессиональных компетенций. Учебным планом по направлению подготовки 081100 «Государственное и муниципальное управление» предусмотрено, начиная с третьего курса, прохождение 3-х видов учебных практик: учебно-ознакомительная, проектно-диагностическая и преддипломная.

В 2013/2014 учебном году АФ РАНХиГС впервые направляет на практику студентов, обучающихся по направлению бакалавриата. Соответственно на кафедре государственного и муниципального управления разработаны программы практик, включающие перечень компетенций, для формирования которых очень важно выполнение конкретных должностных обязанностей в рамках профессиональной деятельности. Программы учебно-ознакомительной и проектно-диагностической практик содержат типовое индивидуальное задание для студента, направляемого на практику, составленное в контексте с формируемыми компетенциями. Например, программа учебно-ознакомительной предполагает, что в процессе прохождения практики студенты будут развивать следующие компетенции:

- понимание содержания, смысла, основных целей, социальной значимости профессии государственного и муниципального управления, стремление к улучшению этого понимания через использование знаний в своей деятельности (ОК-5);
- способность к работе в коллективе, исполняя свои обязанности творчески и во взаимодействии с другими членами коллектива (ОК-10);
- наличие навыков составления, учета, хранения, защиты, передачи служебной документации в соответствии с требованиями документооборота (ПК-14);
- способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению (ПК-35);
- умение вести делопроизводство и участвовать в ведении документооборота в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах

местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, предприятиях и учреждениях, политических партиях, общественно-политических и некоммерческих организациях (ПК-45);

- владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов (ПК-49);

- способность оценивать свое место в технологии выполнения коллективных задач (ПК-50);

- умение эффективно взаимодействовать с другими исполнителями (ПК-51).

Программой преддипломной практики предусмотрено составление индивидуального задания в соответствии с темой выполняемой ВКР. Стоит подчеркнуть, что широкий диапазон профессиональных задач, решаемых в деятельности государственных и муниципальных служащих, не позволяет вместить все ее возможные виды и формы в программы практик.

В свете реализации компетентностного подхода в системе подготовки государственных и муниципальных служащих продолжает повышаться значимость взаимодействия учебного заведения и потенциальных работодателей по таким направлениям, как:

- предоставление и соответствующее организационное обеспечение мест для прохождения практики студентам (наличие рабочего места, закрепление руководителя практики от принимающей организации, подготовка отзыва о результатах прохождения практики). В настоящее время не возникает проблем в определении мест для организации производственной практики студентов. Круг организаций, принимающих студентов на практику, ежегодно расширяется. В настоящее время заключено более 40 договоров о сотрудничестве. Базами для прохождения практики являются территориальные управления федеральных органов исполнительной власти, органы государственной власти и местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения, с которыми заключены договоры о сотрудничестве;

- трудоустройство выпускников по мере появления потребности в кадрах. В последние годы наметилась тенденция трудоустройства выпускников в местах прохождения практики. Это для нас почетно, так как является свидетельством доверия работодателей к качеству подготовки по направлению «Государственное и муниципальное управление»;

- разработка системы оценки уровня сформированности у выпускников необходимых для несения государственной или муниципальной службы компетенций. Это необходимо для осуществления обратной связи и оценки эффективности подготовки кадров образовательными учреждениями.

Для повышения эффективности организации производственной практики и создания условий для формирования у студентов профессиональных компетенций необходимо, чтобы организации, принимающие студен-

тов на практику, учитывали потребности вуза в сфере реализации учебных задач. Для этого необходимо организациям, являющимся базами производственных практик по мере возможности:

- предоставлять рабочие места студентам практикантам даже в условиях ограниченности производственных помещений в учреждениях;
- в процессе распределения рабочих мест и поручений для прохождения практики учитывать содержание индивидуального задания студентов и перечень компетенций, требующих практического подкрепления во время практики;
- минимизировать привлечение студентов-практикантов для выполнения единообразных поручений в соответствии с насущными потребностями структурных подразделений (сверка перечней, списков, регистрация документов, курьерская работа, оформление дел и т.д.). Выполнение однообразной работы не всегда способствует полноценному выполнению программы практики;
- в отзывах руководителей практики от принимающих организаций указывать виды деятельности и характер поручений, выполняемых студентами. Отмечать наличие у студентов профессиональных компетенций, уровень их дисциплинированности и ответственности.

Завершающим этапом обучения студентов является преддипломная практика, в ходе которой подбирается материал для выполнения выпускной квалификационной работы. Практиканты должны изучить документы, проанализировать основные направления деятельности в соответствии с темой работы, ну и, конечно, увидеть проблемы и наметить пути их решения. При этом студенты решают, прежде всего, учебные задачи. Руководству организаций, принимающих студентов на преддипломную практику, следует относиться с пониманием к этим исследованиям и не воспринимать как нежелательную проверку деятельности.

Необходимо помнить, что именно в процессе прохождения производственной практики у студентов укрепляется или ослабевает мотивация на освоение профессиональных компетенций.

Проблемы формирования общекультурных компетенций управленцев: «служение» или «услуга»?

Короткова Алена Александровна

Заместитель заведующего кафедрой психологии и социологии управления Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Компетентностный подход на сегодняшний день является основным механизмом формирования теоретико-методологических знаний и умений государственных служащих. Список компетенции выпускника бакалавра по этой специальности состоит из 68 профессиональных и общекультурных компетенций¹. Перечисленные компетенции, с одной стороны, отражают требования к профессионализму государственных служащих, предъявляемые современным обществом, но ставят трудновыполнимую задачу перед вузами и их студентами по соответствию данным характеристикам. Если сегодня мы попробуем заложить эти компетенции в основу экспертной оценки опытных управленцев самого разного уровня, то вряд ли получим полное соответствие. Тем не менее, вузы ведут постоянную работу по усовершенствованию методов и приемов обучения своих студентов для достижения поставленных задач, которые соответствуют целям их будущей профессиональной деятельности.

Декларативными целями государственной службы являются эффективное функционирование органов власти в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, создания целостной системы государственной службы с учетом исторических, культурных, национальных и иных особенностей Российской Федерации. Исходя из обозначенных целей, чиновник – это цивилизованный служащий, профессионально и сознательно оказывающий услуги гражданам². Восприятие граждан не просто как объектов управления, но как клиентов, которым необходимо оказывать государственные услуги, является точкой ценностно-культурных трансформаций организационной культуры государственных органов в сторону либерального вектора развития социума. Слово «услуга» очень тяжело приживается в российской управленческой культуре. Однако именно смысловое наполнение этой категории обеспечивает истинное понимание государственной службы в демократичном обществе в западной традиции. Традиционная же российская управленческая культура всегда транслировала категорию «служение», хоть и созвучную со словом «услуга», но содержащую потенциальную ориентацию на общество, а не личность.

В этой связи выпускники, профессиональная социализация которых берет свое начало в рамках вуза, учитывая большой блок практико-ориентированных курсов, должны изначально воспринимать свою профессию через призму категории «услуга», которая закреплена в различных нормативных документах. Несмотря на это, в федеральном государственном образовательном стандарте компетенции государственных служащих распределены во всем континууме ценностных ориентаций от «услуги» до «служения»:

- стремлением работать на благо общества (ОК-1);
- знанием требований профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями; обладанием нетерпимостью к отступлениям от правил этического поведения, в том числе в отношении других лиц; обладанием гражданской ответственностью и требовательностью к соблюдению правил этического поведения (ОК-2);
- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своей профессиональной деятельности, личностном и общекультурном развитии (ОК-3);
- пониманием содержания, смысла, основных целей, социальной значимости профессии государственного и муниципального управления, стремлением к улучшению этого понимания через использование знаний в своей деятельности (ОК-5).

Перечисленные выше компетенции убирают конфликтность этих двух категорий и примеряют две точки зрения между собой, но делают это за счет размытости формулировок. В результате остается непонятным, в каком из ценностных направлений должно происходить формирование будущего выпускника. Ответ на этот вопрос может быть получен у работающих специалистов в области государственного и муниципального управления. Какими смыслами они наполняют свою профессиональную деятельность и чего реально ждут от молодых специалистов.

Интересен тот факт, что опрошенные в результате социологического неструктурированного интервью эксперты, являющиеся представителями органов управления разного уровня, отвечая на открытый вопрос о наиболее значимых общекультурных компетенциях молодых специалистов, называли «желание работать», «корректность и информационную безопасность», «умение грамотно взаимодействовать с коллегами» и т.д. Не один из экспертов не актуализировал ни умение специалиста выстраивать грамотные отношения с простыми гражданами, ни готовность «служить интересам государства» т.е. наиболее востребованные этические нормы и компетенции не касаются ни одного из обозначенных выше подходов: служение государству или оказание услуги гражданину.

На первый план входят компетенции, «защищающие» групповые ценности и нормы «групповой безопасности». С точки зрения опрошенных, служить вновь прибывший специалист должен, прежде всего, группе.

Очень значимой оказалась характеристика молодого специалиста, которую условно можно обозначить как «корректность и информационная безопасность». Ожидания, связанные с данной скрытой компетенцией, конкретизируются через следующие индикаторы:

- во-первых, хранение служебной и полученной на работе информации в тайне (обсуждение в социальных сетях служебной информации, слухов, использование на работе в формальной и неформальной обстановке записывающих устройств, позиционирование своих личных взглядов по наиболее острым вопросам в СМИ и т.п.);

- во-вторых, лояльность к корпоративным ценностям, в том числе и не всегда этически безупречным (готовность воспроизводить традиционно сложившиеся модели поведения, разделять единые для группы нормы и ценности в профессиональной деятельности);

- в-третьих, понимание собственного статуса и связанных с ним ограничений (корректное освещение фактов собственной жизни в социальных сетях, внешний вид, лексикон и т.п.);

Уровень ответственности и статус государственного служащего, информационная открытость современного общества объясняют значимость этих скрытых компетенций. Готовность разделять групповые ценности - безусловное требование любой социальной группы к своим членам. Однако в случае чрезмерной групповой сплоченности существует вероятность формирования группового мышления, которое выражается в проявлении конформизма по отношению к групповому мнению. Это приводит к последствиям, нарушающим работу команды или группы, как то: неосознанное неприятие данных, препятствующих успешному выполнению работы и недостаточное внимание, уделяемое нестандартным, неожиданным идеям.

Социальные психологи Дженнис и Манн исследовали этот феномен и выявили восемь основных его симптомов: иллюзия превосходства, стремление к приукрашиванию, вера в моральность команды, уверенность в аморальности и слабости конкурентов, давление на членов команды, самоцензура и иллюзия единогласия³. Результатом, обозначенной ситуации всегда служит отсутствие эффективной работы вследствие оторванности от реальной оценки ситуации. Перечисление «болезней» группового мышления наводит на мысль о том, что они свойственны многим управленческим группам в современном российском обществе. Опасность этой ситуации заключается в том, что страдает качество оказания государственных услуг, и, в конечном счете, эффективность государственного управления.

Но, тем не менее, ожидания представителей органов власти от молодых специалистов и те компетенции, которые заявлены в федеральном стандарте и формируются в рамках вуза, не совпадают. На наш взгляд, это скорее позитивная тенденция, так как появление новой формации государственных служащих позволяет управленцам не замкнуться только на соб-

ственных интересах, а поддерживать связь с социальными и культурными реалиями.

Тем не менее, формирование общекультурных компетенций будущих специалистов в области государственно-муниципального управления на данный момент является проблемным, так как отражает общую для всего общества неопределенность и ценностно-культурную неоднородность целей социального развития. Изменение вектора ценностных ориентаций в рамках любого социального института – это процесс протяженностью как минимум нескольких десятилетий, и однозначно решить эту проблему на данном этапе невозможно. Жизнь, тем не менее, не стоит на месте и каждый год на работу в органы власти приходят управленцы, получившие образование в рамках другой парадигмы социального развития. Именно они и будут искать гармоничное соотношение между идеалами служения обществу и оказанием качественных услуг гражданам. Наполнение общекультурных компетенций реальными смыслами, достойными государственного служащего, происходит в попытках обрести интуитивно очевидные ценности, заложенные в культуре, и они не сводимы к ценностям управленческой субкультуры.

¹ Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки 081100 государственное и муниципальное управление (квалификация (степень) «бакалавр») Приказ от 17 января 2011 г. № 41.

² Ирхин Ю.В. Современные системные управленческие компетенции и мотивации государственных служащих в модернизации государственной службы. URL: www.gosbook.ru/system/files/documents/2012.

³ Симонов К. В. Политический анализ: учеб. пособие. М.: Логос, 2002. 152 с.

Assessment centre как метод отбора и оценки управленческих кадров

Михеева Ирина Викторовна

Доцент кафедры психологии и социологии управления, директор психологического центра Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Способность быть адаптивным, находить себе место в изменяющемся современном мире требует от современного человека готовности к постоянному росту - профессиональному и личностному. Наиболее остро вопрос о саморазвитии встает применительно к специалистам тех профессий, которые непосредственно включены в социальные изменения (и не в последнюю очередь речь идет о сфере государственного и муниципального управления).

Требования современного мира – быть успешным, поэтому основной категорией для обозначения цели развития является понятие компетентности, а не любознательность или творчество. Широкий спектр оцениваемых профессионально важных качеств и особенностей личности сформировал потребность в максимально широком понятии, позволяющем определить «готовность человека к эффективному выполнению определенной работы». Таким понятием является «компетенция», которая представляет собой интегральное качество, сочетающее в себе знания, профессиональные навыки и личностные качества человека, необходимые для успешной работы в определенной профессии на определенной должности в конкретной компании, характеризующейся особой спецификой организации работы, описанное в терминах наблюдаемого поведения. Это своего рода модель поведения, необходимого для достижения требуемых результатов.

В систему образования, в частности высшего профессионального, понятие компетенции как системы качеств, которые необходимо иметь специалисту, претендующему на успех в определенной профессиональной сфере, пришло на этапе ее модернизации, когда основной акцент в подготовке специалистов сместился на их готовность к реальной практической деятельности после окончания учебного заведения.

Федеральный образовательный стандарт высшего профессионального образования подготовки по направлению подготовки 081100 «Государственное и муниципальное управление» (степень бакалавр) предусматривает развитие 17 общекультурных и 51 профессиональных компетенций, большая часть из которых включает в себя социально-психологический компонент. Умения и навыки, позволяющие выстраивать эффективные

коммуникации, организовывать взаимодействие людей, групп и организаций, регулировать эти взаимодействия, лежат в основе деятельности управленца любого уровня.

Развитие личности будущего специалиста в области управления выступает как основа повышения мотивации к обучению, качества и количества формируемых компетенций, прохождения начального этапа профессионализации (в процессе вузовского обучения), благополучного развертывания будущей профессиональной карьеры.

Таким образом, требования к модернизации высшего образования предполагают внедрение новых прогрессивных технологий, обеспечивающих оптимальное использование ресурсов и раскрытие потенциалов субъектов образовательного пространства. К числу такого рода технологий следует отнести систему психологического сопровождения участников образовательного процесса на всех его этапах.

Разработка нового научно-практического подхода к психологическому сопровождению поэтапного становления профессиональной идентичности студентов, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление», требует, в свою очередь, поиска новых технологий оценки, отбора и развития наиболее одаренных и талантливых студентов для включения их управленческий кадровый резерв.

Поскольку цена ошибки в кадровых вопросах (включающая в себя стоимость поиска, отбора, обучения нового сотрудника и недополученную прибыль за счет низкой производительности труда новичка в период адаптации) не только для бизнеса, но для сферы государственного и муниципального управления все время возрастает, это требует новых, более совершенных и более прогностичных методов оценки.

Такой новой технологией оценки стали ассесмент-центры (Assessment Centre), представляющие собой серию процедур, в ходе которых испытуемому предлагается выполнить ряд заданий и упражнений, моделирующих ключевые моменты деятельности, когда имеющиеся у него знания, умения и профессионально важные качества неизбежно проявятся. Степень выраженности этих качеств оценивается экспертной комиссией в строгом соответствии со специально разработанными критериями оценки, выделенными в результате анализа профиля должности, на которую кандидат претендует. В процессе оценки происходит сопоставление выраженности имеющихся и необходимых компетенций, что позволяет сделать заключение о степени пригодности человека к данной работе, о продвижении по службе, о необходимости дополнительного обучения или индивидуальных консультаций. Проведение Assessment Centre подразумевает групповую работу, что, безусловно, создает ряд преимуществ для выявления потенциала участников, связанного с коммуникативными и лидерскими навыками.

Технология Assessment Centre используется для отбора, обучения и развития персонала уже несколько десятилетий. Несмотря на то, что она хорошо разработана, описана и применяется во многих крупных компани-

ях, сферы ее применения еще предстоит расширить. В частности, целый ряд преимуществ открывается при использовании технологии Assessment Centre при работе с кадровым управленческим резервом.

В настоящее время в рамках организации Высшей школы государственного управления (ВШГУ) в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС) создана целостная система работы с человеческим потенциалом на государственной и муниципальной службе, которая охватывает категории госслужащих с различным уровнем подготовленности: поиск талантливых и перспективных студентов на этапе их обучения в структурах академии; создание кадрового резерва на основе оценки управленческого потенциала кандидатов; анализ соответствия служащих занимаемой должности; создание на этой основе программ дополнительного образования и мониторинг формирования необходимых компетенций слушателей в процессе обучения.

Разработанный в рамках ВШГУ комплекс технологий отбора и оценки управленческих кадров, включает: комплексные системы личностно-профессиональной диагностики; тестовые комплексы оценки профессиональной компетентности; уникальную технологию анализа соответствия сотрудника требованиям должности; технологичные системы дистанционной диагностики и ситуационные центры.

Существование данного комплекса технологий позволяет ввести единые стандарты в работу всех центров оценки в территориальных отделениях ВШГУ (на базе филиалов), унифицировать критерии оценки государственных служащих и, опираясь на результаты оценки, повысить эффективность использования кадрового ресурса в органах государственного управления и местного самоуправления.

С сентября 2012 г. в Алтайском филиале РАНХиГС как структурное подразделение действует психологический центр. Имеющийся в филиале потенциал (кадровый, научно-исследовательский, методический и материально-технический) позволил осуществить организацию и реализацию такого направления деятельности как консалтинг – работа с организациями. Комплексное использование методик и технологий, имеющихся в распоряжении специалистов психологического центра (психодиагностические и профессиональные тесты, деловые игры, кейсы, программы тренингов и пр.), создает необходимые условия для решения ряда основных задач: отбор, диагностика, оценка, мониторинг кадрового потенциала.

Первый блок работ – отбор кандидатов в кадровый управленческий резерв подразумевает использование таких методов, как: биографический анализ; мотивационное эссе и развернутый ответ на экспертные вопросы; самопрезентация или публичное выступление на заданную тему; прохождение оценки на базе компьютерных симуляторов (например, имитационная игра: командное управление виртуальной компанией).

Результатом является экспертная оценка компетенций участников (на основании индивидуальных и групповых аналитических работ на материале симулятора), мини-отчет по каждому участнику и итоговый рейтинг,

который позволяет отобрать претендентов, обладающих наиболее высоким потенциалом. Данная технология эффективна для отбора наиболее талантливых кандидатов с последующим включением их в кадровый резерв. Использование данных методов в рамках работы со студентами, обучающимися по направлению «Государственное и муниципальное управление», позволяет выявить точки роста и, соответственно, скорректировать учебные и учебно-производственные планы, содержание образовательных программ, выстроить траектории индивидуального развития.

Специфика второго блока работ, направленного на диагностику, определяется целью построения двух наиболее важных с точки зрения соответствия профессии профилей: психологического и профессионального. Создание психологического профиля госслужащего подразумевает использование таких методов как личностно-профессиональное тестирование, тест по этическим нормам (оценка базовых этических характеристик – этика, честность, надежность, доверие). Профессиональный профиль опирается на результаты решения профессиональных кейсов/тестов и, по своей сути, отражает оценку потенциала сотрудника, его соответствие профилю позиции – специфику мышления и интеллекта, особенности поведения, профессиональные интересы и пр.

Безусловно, на этом этапе одной из наиболее сложных и важных задач является разработка профессионального профиля должности, составление экспертами кейсов с проблемными задачами в конкретных направлениях деятельности, для последующей оценки управленческого потенциала сотрудника (кандидата) в плане соответствия профилю позиции.

Необходимо отметить, что профессорско-преподавательский состав АФ РАНХиГС является тем резервом, который позволяет осуществлять оценку правовых и профессиональных знаний с привлечением специалистов высокого класса (как для разработки тестовых комплексов, так и для участия в работе экспертной комиссии на последующих этапах).

Диагностика является неотъемлемой частью оценки, которая составляет третий блок работ психологического центра. Именно оценка и подразумевает непосредственное использование технологии Assessment Centre. В специально организованных условиях оцениваются компетенции участников, демонстрируемые «в деле». Участники работают в трех режимах (командная и индивидуальная работа, формат презентаций). Оценка проводится специальной комиссией, состоящей из обученных независимых экспертов. По результатам оценки составляется сводный рейтинг и краткий отчет по каждому участнику.

Например, на основе данных, полученных в ходе оценки по технологии Assessment Centre, осуществляется выработка рекомендаций руководителям и кадровым службам органов государственной власти и местного самоуправления: по аттестации государственных и муниципальных служащих; по присвоению классных чинов; по включению в кадровый резерв; по повышению профессионального уровня, построению индивидуальных

траекторий обучения с использованием программ дополнительного профессионального образования.

Мониторинг – этот блок включает в себя работу по непосредственному сопровождению инициированных изменений. В частности, одним из аспектов деятельности специалистов психологического центра на этом этапе является мониторинг прохождения кандидатами образовательных программ, в ходе которого осуществляется текущая и итоговая экспертная оценка изменения уровня компетенций, составление рекомендаций студентам и слушателям по дальнейшему развитию компетенций. Результатом работ данного блока является развитие карьеры государственных служащих.

Кроме того потенциал психологического центра АФ РАНХиГС позволяет расширить сферу, в которой осуществляется психологическое сопровождение кадровой работы в организациях любого уровня, в том числе в органах государственного и муниципального управления. Это работа, связанная с формированием и поддержанием: организационной культуры; психологического климата; динамических процессов в коллективе (лидерство, руководство), организацией командной работы. Таким образом, в данный блок входят различные виды работ по сопровождению функционирования организации или ее отдельных структур (отделов, проектных команд, рабочих коллективов и пр.) с целью оптимизации работы персонала.

Таким образом, Assessment Centre на сегодняшний день является наиболее перспективным методом разработки и внедрения системы формирования резерва управленческих кадров. Он позволяет выявить и оценить компетенции руководителей и специалистов, их управленческий потенциал: степень развития требуемых интеллектуальных, коммуникативных, организаторских и личностных качеств, уровень профессиональной компетентности. Дает возможность спрогнозировать эффективность деятельности специалиста любого уровня в конкретных условиях, снизить вероятность коррупционных проявлений при назначениях, получить конкретные основания для разработки карьерных планов. Кроме того, точный анализ имеющихся и недостающих компетенций позволяет разрабатывать комплексные программы обучения и развития персонала, причем не «вообще», впрям, а адресно и прицельно — для компенсации недостающих навыков и качеств и для развития необходимых — на перспективу. На основе технологии Assessment Centre возможно выявление потенциала и «зоны ближайшего развития» для каждого студента, обучающегося по направлению «Государственное и муниципальное управление», прогнозирование траектории личностного роста, разработка индивидуальных планов обучения и развития.

Компетенция муниципальных служащих в области информационных технологий

Головкин Сергей Николаевич

Заведующий отделом информатизации
администрации Ленинского района города Барнаула

В настоящее время в Российской Федерации продолжается совершенствование системы местного самоуправления.

Одним из основных условий эффективного развития местного самоуправления является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, которое тесно взаимосвязано с решением задачи по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих¹. Именно профессиональная компетентность государственных и муниципальных служащих определяет эффективность деятельности органов государственной и муниципальной власти, всего государства².

В условиях перехода к информационному обществу именно компетенции муниципальных служащих в области новых информационных технологий наряду с основной специализацией становятся жизненно необходимы. Подготовка новых и переподготовка служащих, обладающих опытом управленческой работы в органах местного самоуправления, является одним из важнейших направлений административной реформы. О необходимости обучения «профессионального руководителя» говорил еще А. Файоль в начале прошлого века. Именно «профессионального управленца для государственных нужд», способного к планированию индивидуальной и совместной деятельности, организации работы по целям, ресурсам и результату, рациональному контролю деятельности сотрудников и организации в целом, руководству коллективом и координации деятельности во внешней среде, мотивации сотрудников, представительству организации и ее внешних интересов, исследованию и диагностике проблем, прогнозов, целей и ситуаций, консультационной, методической и образовательной работе с сотрудниками, инновационной деятельности в области управления³ и создает специальность «Государственное и муниципальное управление».

В современных условиях муниципальный служащий не только должен быть профессионалом в конкретной области, но и обладать глубокими знаниями в области математики, информатики, теории управления. Тенденции на развитие систем информационного общества и электронного

правительства, также предъявляют требования к знаниям и умениям муниципальных служащих в области компьютерных технологий.

О необходимости «компьютерной грамотности» академик А.П. Ершов говорил еще в 70-х годах прошлого века. Вскоре в 1981 году он делает доклад «Программирование – вторая грамотность», где наряду с озвучиванием необходимости компьютерной грамотности звучит как оптимистичное «Если развитие и распространение книгопечатания привело к всеобщей грамотности, то развитие и распространение ЭВМ приведёт ко всеобщему умению программировать»⁴, так и предостережение о возможности того, что «...появление электронного помощника воспитает леность ума и ничего больше»⁵.

К сожалению, несмотря на изучение в рамках образовательных стандартов математических и компьютероориентированных дисциплин, квалификация муниципальных служащих в данной области зачастую недостаточна. О данном факте в было заявлено в ходе заседания президиума Государственного совета «О реализации Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации» Д.А. Медведевым «Одна из причин такого положения дел состоит в низком уровне компьютерной грамотности самих государственных и муниципальных служащих, эта причина самая сложная, потому что она ментальная»⁶. На данный момент, требования к компьютерной грамотности государственных служащих фактически стали стандартом, в компетенциях необходимых для занятия должностей государственной службы указывают: «владение современными информационно-коммуникационными средствами и технологиями, включая навыки работы с внутренними и периферийными устройствами компьютера, информационно-телекоммуникационными сетями, основными (базовыми) программными продуктами, базами данных, навыки управления электронной почтой»⁷ или «знания и практические навыки работы в справочных правовых электронных системах «Гарант», «Консультант плюс», свободное владение навыками работы с персональным компьютером и оргтехникой»⁸. На уровне органов местного самоуправления данные требования или вообще не озвучиваются, или ограничиваются кратким «знание ПК».

В выступлении Д.А.Медведева от 17 июля 2008 даны и указания по решению данной проблемы: «В этой связи считаю, что надо не только организовать непрерывное обучение госслужащих, но и ввести этот критерий в результаты периодической аттестации, предусмотренной законом»⁹.

Согласно Федеральному законодательству муниципальные служащие регулярно проходят повышение квалификации. Однако анализ показывает, что краткосрочное повышение квалификации и краткосрочные семинары, в которых участвуют муниципальные служащие, являются узкоспециализированными и посвящены непосредственной деятельности специалиста. Кроме того проблемой является текучесть кадров: так из 10 служащих, принявших участие в краткосрочных семинарах в 2012 году, трое сменили

место работы. В связи с этим отделом информатизации в рамках ежемесячной учебы муниципальных служащих проводятся семинары по основам информационно-компьютерных технологий.

Согласно решениям Барнаульской городской Думы¹⁰ конкурсная и аттестационная комиссии создаются в органе местного самоуправления города распоряжением (приказом) соответствующего руководителя. Считаю, что для реализации указания по включению критерия о компьютерной грамотности в результаты периодической аттестации необходимо включать в аттестационные и конкурсные комиссии специалистов в области информатизации.

¹ Постановление Администрации Алтайского края от 30.11.2009 № 502 (ред. от 19.08.2010) «Об утверждении программы «Развитие муниципальной службы в Алтайском крае» на 2009 - 2013 годы».

² Жигалова И.А. Мартынова И.И. Актуальность формирования профессиональных компетенций студентов, будущих специалистов муниципального управления средствами проблемного обучения // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2013. № 1. С. 70-78.

³ Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования специальность 061000 «Государственное и муниципальное управление» от 17.03.2000.

⁴ Ершов Андрей Петрович Год: 1981. Программирование - вторая грамотность. URL: <http://www.rulit.net/author/ershov-andrej-petrovich/programmirovanie-vtoraya-gramotnost-get-200632.html>

⁵ Там же.

⁶ Стенографический отчет о заседании президиума Государственного совета «О реализации Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации» 17 июля 2008 года, 18:00. Петрозаводск. URL: <http://www.kremlin.ru/transcripts/819>

⁷ Требования к профессиональным навыкам, необходимым для осуществления должностных обязанностей. Официальный сайт администрации Алтайского края. URL: http://www.altregion22.ru/gov/gov_job/kr-administratsiya-altayskogo-kraja.php

⁸ Требования к знаниям и навыкам. Карьерный портал правительства Москвы. URL: <http://talent.mos.ru/vacancy/pn+psSytykadPtBZ6ea8A>

⁹ Стенографический отчет о заседании президиума Государственного совета «О реализации Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации» 17 июля 2008 года, 18:00 Петрозаводск. URL: <http://www.kremlin.ru/transcripts/819>

¹⁰ Решение Барнаульской городской Думы от 01.02.2008 № 698 (ред. от 25.03.2011) и Решение Барнаульской городской Думы от 28.03.2008 № 738.

К вопросу о постоянном обогащении ФГОС по направлению подготовки 081100 «ГМУ» (бакалавриат) во взаимосвязи со структурой МПЦУ и требованиями к разработке профессионального стандарта как механизме успешного формирования компетентностных установок

Мельникова Наталья Сергеевна

Старший преподаватель кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Демократизация общества и проводимая административная реформа требует от государственного служащего особой управленческой культуры, способствующей социальному «партнерству»: чиновник→социум¹. Образовательным акцентом со стороны государства выступает задача подготовки кадрового состава государственной службы в контексте теории и практики управления социально экономическими системами путем принятия и реализации грамотных управленческих решений в нашем случае в логике МПЦУ²: са-Пдц-Рип-сп-со-ск-ср³. Заданная траектория определяет постоянную идентификацию, контекстуальную корректировку ФГОС и ООП по направлению подготовки 081100 «ГМУ» (бакалавриат) с учетом меняющихся реалий профессиональной действительности (профессиональный стандарт, должностные регламенты) в рамках управляемого образовательного процесса. Это усиливает роль интегрирования составляющих ФГОС (учебный план, календарный учебный график/график учебного процесса, рабочие программы учебных дисциплин/модулей, программы учебных и производственных практик, программы НИР и НИРС, паспорт компетенций, программы текущего и промежуточного контроля). Мы акцентируем внимание на компетентностной модели выпускника (бакалавра)⁴ с оптимальным уровнем развития соответствующих компетенций средствами определенной программы действий (компетентностная образовательная модель) в классической структуре педагогической системы. Основу модели представляет интериоризированное дерево целей повышения качества подготовки государственных гражданских служащих как фактор постоянного развития управляемой образовательной системы. ФГОС, являясь регулятором содержательных процессов ВПО и инструментом регулирования ООП по направлению подготовки 081100 «ГМУ» (бакалавриат), содержательно отражает интеграцию потенциала сфер образования, реалий государственной гражданской службы и представляет собой норму-

образец качества подготовки выпускника - специалист «нового типа», мотивированного на практическое применение профессиональных знаний в рамках должностных регламентов с помощью актуализированных общекультурных и профессиональных компетенций. Анализ качества подготовки выпускников по направлению 081100 «ГМУ» (бакалавриат) на территории Алтайского края фиксируют несоответствие профессиональной подготовки определенной их части потребностям государственной гражданской службы в сотрудниках с оптимальным и допустимым уровнем компетентности. Назрела необходимость системной актуализации содержательности знаний, обогащенных технологией их практического применения, с акцентом на постоянном развитии классической структуры педагогической системы для минимизации разрыва между компетентностью будущего специалиста (реальные условия профессиональной подготовки) и требованиями работодателя (государство, органы государственной власти)⁵.

Осознавая значимость качества подготовки специалистов в условиях новых социально-экономических постоянно меняющихся реалий, необходимо произвести краткий исторический экскурс трансформации государственного образовательного стандарта «ГМУ». Первый государственный стандарт по ГМУ для подготовки специалистов с 5-летним сроком обучения, принятый в 1995 г.⁶, имел несовершенный набор курсов (некорректное соотношение специального и гуманитарного циклов), зачастую копирующих курсы западных программ публичного управления, без их адаптации к российским условиям, а управленческие дисциплины квалифицировались как разновидность дисциплин бизнес-менеджмента. Для государственного стандарта второго поколения (2000 г.) было характерно разделение стандартов для бакалавров (государственного управления отнесено к менеджменту) и для специалистов (сохранилось образовательное направление ГМУ, появившееся в 1995 г.). Но, несмотря на улучшение содержания, путем более грамотного распределения дисциплин по циклам, в структуре ГОСов также отсутствовал требуемый Болонской декларацией рубрикатор компетенций⁷ и не реализовывался компетентностный подход к образованию: приобретение знаний не связывалось с тем, для чего и где эти знания необходимы, какие профессиональные качества, умения и навыки должны вырабатываться, а усложнял ситуацию недостаточный уровень вариативности дисциплинарных блоков и уровней по данному образовательному направлению. Все это привело к пересмотру данных образовательных стандартов. Определенная близость образовательных направлений менеджмента и ГМУ все-таки детерминировала выделение бакалавриата ГМУ из стандарта бакалавриата по менеджменту (как самостоятельного направления, со своим стандартом), так как профессиональная деятельность выпускников «ГМУ» связана с реализацией профессиональных компетенций в контексте государства как корпорации особого

типа, принадлежащей обществу в целом. В результате получился упрощенный, с поправкой на массовое исполнение, государственный стандарт бакалавриата по ГМУ, доступный для реализации большому количеству разноплановых факультетов, институтов и кафедр. По состоянию на сегодняшний день более 300 факультетов, отделений и кафедр ГМУ реализуют программы бакалавриата и магистратуры. Кроме прочего, обновленный образовательный стандарт не содержит рекомендаций работодателя об ожидаемых профессиональных компетенциях выпускника. Документы, регламентирующие профессиональную деятельность государственных гражданских служащих, например, Федеральный реестр государственных гражданских служащих⁸ дает классификацию должностей в соответствии с их иерархией, без привязки к требуемым компетенциям. Как утверждают А.Г. Барабашев и Т.Н. Кастрель в статье «Направления совершенствования государственного стандарта по государственному и муниципальному управлению»⁹, «...Профессиональные компетенции не прописаны должным образом в должностных регламентах ..., что, в свою очередь, затрудняет контроль качества профессиональной деятельности, оценку результатов и эффективности работы. В итоге, государственный стандарт бакалавриата по ГМУ, принятый в марте 2011 г., имеет не только промежуточный характер с позиций усреднения и нивелировки различных направлений и профилей, но и предьявляет одностороннее, навеянное имеющимся преподавательским корпусом видение системы компетенций выпускников...». Динамика развития ВПО, особенности образовательных миссий, внутренняя специализация вуза, масштаб и формы образовательной деятельности, уровень ППС и региональная составляющая объективно выводит образовательный процесс за пределы единого, унифицирующего подхода, задаваемого ФГОС. Напомним, что базисом профессиональной деятельности госслужащих являются должностные регламенты и выстроенные на их основе профессиональные стандарты¹⁰ как нормы-образцы совершенствования качества профессионального образования и эффективности деятельности субъектов сферы государственного управления¹¹. Речь идет об инструменте, цель которого состоит в установлении четких критериев профессиональной деятельности специалиста, компетенций, определяющих уровень его квалификации, а также требований к соответствующим образовательным программам и образовательным стандартам (ФГОС ВПО). Отличительной особенностью профессиональных стандартов является их сопряженность с компетентностной образовательной моделью в виде четко структурированной и детализированной информации не только о том, «что должен уметь делать работник?», но и «как он должен это делать?». Однозначно, что ООП по направлению 081100 «ГМУ» (бакалавриат) должна разрабатываться образовательными учреждениями с учетом квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы (профессиональный стандарт), в максимальной степени ори-

ентироваться на практику и развитие актуальных компетенций по видам профессиональной деятельности. Структура профессионального стандарта соответственно является мерой наполнения образовательных программ, выполнения требований к результатам их освоения в рамках ФГОС и обуславливает преемственность результатов освоения ООП в рамках принципа TQM «Ориентация на потребителя» (органы государственной власти). Важно подчеркнуть, что ФГОС по направлению 081100 «ГМУ» (бакалавриат), профессиональный стандарт и технология МПЦУ имеют в своем арсенале целостные блоки компетенций, обеспечивающие гибкость и адаптивность индивида, его трудовую активность и успешность в профессиональной сфере и повышают качество подготовки кадрового состава путем реализации единой логики взаимозависимых блоков компетенций, когда совокупное действие всех блоков превышает эффект, оказываемый каждым из них. Профессиональный стандарт устанавливает необходимые требования к уровню компетентности сотрудника с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ в определенной отрасли, определяет содержание ФГОС и обеспечивает постоянное саморазвитие¹². Анализ ФГОС по направлению подготовки 081100 «ГМУ» (бакалавриат) и существующих требований к разработке профессионального стандарта выявил необходимость постоянного взаимообогащения. Выполнение задачи по подготовке кадрового состава государственной службы в контексте теории и практики управления социально-экономическими системами определяет постоянную идентификацию, контекстуальную корректировку ФГОС и ООП по направлению подготовки 081100 «ГМУ» (бакалавриат) с учетом меняющихся реалий профессиональной действительности (профессиональный стандарт, должностные регламенты) в рамках управляемого образовательного процесса. ФГОС, являясь регулятором содержательных процессов ВПО и инструментом регулирования ООП по направлению подготовки 081100 «ГМУ» (бакалавриат), содержательно отражает интеграцию потенциала сфер образования, реалий государственной гражданской службы, инновационной сопрягаемости МПЦУ и представляет собой норму-образец качества подготовки выпускника - специалист «нового типа» с оптимальным уровнем развития взаимозависимых блоков компетентностей посредством определенной программы действий (компетентностная образовательная подготовки государственных гражданских служащих на основе реализации инновационного потенциала МПЦУ в классической структуре педагогической системы) при условии постоянной корректировки профессионального стандарта, находящего отражение в требованиях к освоению ООП по направлению подготовки 081100 «ГМУ» (бакалавриат).

¹ Черепанов Н.П. Повышение эффективности деятельности муниципальных служащих на основе управляемого дополнительного самообразования по методологии МПЦУ. Барнаул. 2009 (автореферат).

² МПЦУ – это наука и практика перевода управляемой системы в новое более высокое качественное состояние на основе построения дерева целей, разработки адекватной дереву целей управляющей программы и реализации управляющей программы, органично сочетающей в себе социально-психологическую стратегию и тактику и традиционный управленческий цикл. Разработчиком инновационной управленческой технологии МПЦУ является д-р пед. наук, профессор И. К. Шалаев. (Шалаев И.К. Нормы-образцы реализации технологических функций МПЦУ как базовые компетенции современного управления: учебно-методическое пособие. Барнаул : АлтГПА, 2009. - 32 с.).

³ Технологическая последовательность МПЦУ:

ас		пс	ос	кс	рс
I		I	I	I	I
ат-----Пдц-----Рип-----пт----от----кг-----рт					
I		I	I	I	I
а		п	о	к	р

⁴ Компетентностная модель выпускника (бакалавр) согласно требованиям ФГОС ВПО представляет собой практикоориентированного компетентного специалиста, способного к созданию новых объектов профессиональной деятельности и выполнению круга профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности: организационно-управленческая, информационно-методологическая, коммуникативная, проектная, вспомогательно-технологическая (исполнительская).

⁵ ГОС ВПО по направлению 521500 «Менеджмент», подготовка бакалавров, утвержден Минобразования России 14 апреля 2000 г.

⁶ ГОС ВПО по специальности 061000, подготовка специалиста квалификации «менеджер», утвержден Минобразования России 17 марта 2000 г.

⁷ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №1662-р.

Постановление Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61.

⁸ ГОС ВПО по специальности 061000, подготовка специалистов, утвержден Госкомитетом РФ по высшему образованию 3 февраля 1995 г.

⁹ Болонская декларация. Совместное заявление европейских министров образования. 19 июня 1999 года, г. Болонья, Италия.

¹⁰ Указ Президента Российской Федерации от 27.09.2005 № 1131 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы».

¹¹ Барабашев А.Г., Кастрель Т.Н. Направления совершенствования государственного стандарта по государственному и муниципальному управлению // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. № 1. С. 78-98.

¹² Профессиональные стандарты – это многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к содержанию и условиям труда, квалификации, знаниям, умениям и компетенциям работников по различным квалификационным уровням, и являющимся механизмом саморегулирования рынка труда и средством обеспечения ка-

чества человеческих ресурсов URL: http://www.niitruda.ru/analytics/publications/post_62.html

¹³ Мельникова Н.С., Чернышов Л.Н. О роли профессиональных стандартов в вопросе повышения качества подготовки государственных гражданских служащих //Алтайский вестник государственной муниципальной службы. 2012. № 9. С. 107-110.

¹⁴ Лушников А.М., Лушникова В.М. Курс трудового права. М.: Статут, 2009. Т. 2.

Проблемы и перспективы организации дополнительного профессионального образования служащих государственных учреждений

Чехова Ольга Александровна

Руководитель Учебно-методического центра государственного учреждения – Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Алтайскому краю

Гусев Александр Владимирович

Руководитель группы по актуарным расчетам государственного учреждения – Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Алтайскому краю

Сегодня степень влияния государственной службы и государственных учреждений на развитие общества, динамика продвижения государственных реформ во многом зависят от образовательной подготовки государственных служащих, которая призвана формировать профессиональные и личностные качества, позволяющие принимать и эффективно реализовывать управленческие решения в достаточно сложных современных условиях. Между тем нынешний уровень профессиональной подготовки кадров органов государственной власти не обеспечивает запросов современного общественного развития. Разрешить противоречие между потребностью в государственных служащих нового образца и реальным уровнем их профессиональной подготовки возможно только за счет оптимального развития дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) кадров государственных учреждений⁶.

Дополнительное профессиональное образование позволяет руководителям и специалистам таких учреждений повысить имеющуюся квалификацию или получить квалификацию, дающую право работать в новой сфере деятельности.

Именно ДПО призвано дополнять ранее полученные знания, восполнять пробелы в навыках и умениях работников, которые образуются по вполне объективной причине постоянного и существенного изменения технологий, профессиональных методов и правовой базы⁴. Знания, приобретенные ранее в учебном заведении, при получении конкретной специальности объективно нуждаются в постоянном развитии и пополнении, а в некоторых случаях – кардинальном изменении вслед за меняющимися аспектами экономических и правовых отношений. Следование основным

принципам ДПО позволяет организации в постоянно меняющихся условиях качественно и квалифицированно обучать кадры в соответствии с высокими требованиями, предъявляемыми к работникам.

В связи с тем, что государственное учреждение – Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Алтайскому краю (далее – Отделение) – это государственный орган исполнительной власти, отвечающий за решение вопросов, социально важных для региона и имеющий свою специфику, формирование квалифицированного, высокопроизводительного коллектива, который способен качественно и своевременно выполнять возложенные на Отделение функции и решать стоящие перед учреждением задачи, является неотъемлемой частью кадровой политики Отделения¹.

Повышение уровня служебных компетенций работников является одной из приоритетных задач в области управления персоналом системы ПФР. В Отделении реализация данной задачи проводится с помощью:

- четкого изложения квалификационных требований (разработка профессиограмм, формализация должностных инструкций с разграничением зон ответственности персонала);

- психологического отбора и оценки персонала с использованием компьютерной диагностической системы «Maintest»;

- использования возможностей новых информационных технологий, в частности дистанционного обучения, для повышения квалификации персонала в рамках вовлечения все большего числа сотрудников в процесс непрерывного обучения;

- взаимодействия с высшими учебными заведениями края с целью подготовки работников системы ПФР по необходимым направлениям через прохождение профессиональной переподготовки и повышение квалификации.

На сегодняшний день общий уровень образованности работников Отделения и Управлений ПФР в городах и районах края достаточно высок: высшее образование имеют 90% работников (в т.ч. профильное – 63,3%), среднее специальное – 10% (в т.ч. профильное – 9,2%)³.

Однако знания, полученные работниками в высших и средних учебных заведениях, стремительно устаревают, нарастает необходимость их существенного обновления. Кроме того, работникам необходимо получать информацию о текущем состоянии дел, целях, задачах и перспективах развития организации, чтобы повысить уровень трудовой мотивации, приверженности работников своей организации и степени включенности в ее дела. Поэтому в Отделении создана система непрерывного образования сотрудников, основанная на идее обучающейся организации.

Координатором процесса непрерывного образования сотрудников Отделения и территориальных Управлений ПФР является созданный в 2006 году на базе Отделения учебно-методический центр (УМЦ), который во-

шел в состав отдела кадров Отделения, но при непосредственном подчинении управляющему Отделением².

Основной составляющей системы непрерывного образования сотрудников Отделения и Управлений ПФР является система дополнительного профессионального образования, которая в Отделении имеет ряд особенностей.

Во-первых, для обучения работников используются только средства мультимедийной связи и дистанционные образовательные технологии, что дает немалую экономию бюджетных средств и возможность пройти необходимое обучение значительно большему количеству сотрудников.

Во-вторых, с 2007 года одной из форм получения ДПО являются корпоративные курсы повышения квалификации (далее – КПК) по двум направлениям: по программам адаптации и по программам работы с кадровым резервом («Школа кадрового резерва» 1-й и 2-й ступеней). Данные КПК обеспечены учебно-методическими планами и программами, соответствующими стандарту, и составляют 72 учебных часа, проводятся без привлечения ВУЗов. Лекционный и практический материал готовится силами руководителей и специалистов Отделения по направлениям деятельности, используются видео - лекции, поступающие из УМЦ ПФР. По окончании вышеуказанных курсов повышения квалификации слушателям выдается свидетельство об их окончании образца, разработанного в УМЦ Отделения, за подписью управляющего Отделением. Обучение на этих курсах учитывается при прохождении сотрудниками аттестации, горизонтальной и вертикальной ротации кадров, формировании кадрового резерва на вышестоящие должности.

В-третьих, с 2011 года для прохождения руководителями и специалистами Отделения и территориальных Управлений ПФР профессиональной переподготовки по направлениям «Экономика» и «Государственное и муниципальное управление» за счет собственных средств в Барнаульском филиале Московской академии предпринимательства при Правительстве г. Москвы формируются группы, состоящие только из работников системы ПФР. Это позволяет адаптировать учебные программы под конкретную категорию обучающихся.

Таким образом, в сфере дополнительного профессионального образования Отделения происходит постоянный количественный и качественный рост деятельности, что свидетельствует об исполнении соответствующих положений Концепции кадровой политики ПФР.

Вместе с тем, анализ развития системы дополнительного профессионального образования в ГУ-ОПФР по Алтайскому краю выявил и ряд проблем в этой сфере:

1. Текучесть квалифицированных кадров: после обучения некоторые работники (особенно в возрасте до 35 лет) переходят в другие организа-

ции (банки, негосударственные пенсионные фонды, органы исполнительной власти, судебные органы).

2. Отсутствие в бюджете Отделения статьи расходов на проведение курсов повышения квалификации работников на базе высших учебных заведений в соответствии с государственными стандартами.

3. Отсутствие финансирования (хотя бы частичного) от ПФР при получении работниками высшего профильного образования или прохождения профессиональной переподготовки.

4. Ограничение по должностям категории слушателей КПК на региональной учебной базе УМЦ ПФР (г. Новосибирск) – на курсы приглашаются только начальники, заместители начальников отделов, руководители групп. Специалисты остаются в стороне.

5. Полный переход на дистанционное обучение. С одной стороны, использование современных информационных технологий снижает издержки Отделения по организации обучения и не требует длительных выездов специалистов к месту прохождения учебы, но с другой стороны, ДОТ никогда не заменяет с точки зрения эффективности образовательного процесса общения с преподавателями «вживую».

Исходя из вышеизложенного, можно сформулировать следующие направления совершенствования системы дополнительного профессионального образования в ГУ-ОПФР по Алтайскому краю.

1. Частичное финансирование из бюджета ПФР получения работниками высшего профильного образования и прохождения профессиональной переподготовки по профильным направлениям.

2. Включение в бюджет Отделения отдельной статьи расходов на прохождение работниками Отделения и территориальных органов ПФР курсов повышения квалификации на базе факультетов повышения квалификации высших учебных заведений.

3. Расширение номенклатуры должностей специалистов – слушателей учебных курсов (в г. Москве и в г. Новосибирске).

Реализация данных мер может быть направлена:

- во-первых, на обогащение кадрового потенциала государственного учреждения, т.к. помогает активизировать образовательный процесс, позволяя повышать уровень образования и квалификации большому количеству сотрудников;

- во-вторых, это повышает привлекательность дополнительного образования для работников, увеличивая тем самым мотивирующую силу обучения персонала в Отделении и Управлениях ПФР и в результате делая работников более лояльными и преданными организации, что в совокупности должно положительно отразиться на общей эффективности кадровой политики учреждения.

- в-третьих, с точки зрения совершенствования процесса обучения на курсах повышения квалификации хорошей мерой может стать выявление

(путем анкетирования) того, как этот процесс оценивают сами обучающиеся (понравилось ли им содержание учебного курса, была ли программа интересной, насколько доступной, чего не хватало в учебном плане). Ответы респондентов, в случае необходимости, могут стать основанием для корректировки учебных планов или даже разработки новых программ обучения (например, введение в качестве обязательной дисциплины на КПК «Школа кадрового резерва» 2-й ступени тайм менеджмента).

¹ Постановление Правления ПФР от 20.07.2006. № 175п «Концепция кадровой политики Пенсионного фонда Российской Федерации».

² Приказ государственного учреждения – Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Алтайскому краю от 29.09.2006 № 213 «Положение об учебно-методическом центре ГУ-ОПФР по Алтайскому краю».

³ Основные показатели деятельности Отделения за 2012 год // Информационно-аналитический сборник. Барнаул, 2012.

⁴ Обучение государственных служащих: современное состояние и перспективы: учеб. пособие. М.: Дело, 2002.

⁵ Атаманчук С.Г., Матирко В.И. Государственная служба: кадровый потенциал. М.: Дело, 2001.

⁶ Болотина Ю.О., Халитова С.А. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона // Дополнительное профессиональное образование. 2008. № 1.

⁷ Кузнецов О.В. Повышение квалификации или профпереподготовка? // Государственная служба. 2009. № 1.

О состоянии и перспективах развития научного потенциала кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин АФ РАНХиГС

Лысенко Лариса Михайловна

Заведующий кафедрой гуманитарных и естественнонаучных дисциплин
Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Кафедра гуманитарных и естественнонаучных дисциплин в качестве самостоятельного подразделения АФ РАНХиГС существует более трех лет (была организована 29 июня 2010 года, приказ № 43-к), но несмотря на столь молодой возраст, кафедра добилась определенных успехов по всем направлениям вузовской работы и является одной из интенсивно развивающихся в академии. Обусловлено это прежде всего тем, что коллективом кафедры разработана долгосрочная стратегия развития на период до 2020 года, где представлены в динамике основные области деятельности: научная, научно-методическая, учебно-методическая, кадровая с учетом современных тенденций и требований развития высшей школы. Высокий научный и кадровый потенциал, который формируется и по настоящее время, объясняется активной творческой позицией преподавателей кафедры в продвижении научной, учебной, воспитательной работы и финансовыми вложениями руководства академии в развитие инфраструктуры, информационного и материально-технического обеспечения кафедры.

Формирование научного и кадрового потенциала кафедры – приоритетное направление ее развития. Так, на момент создания на кафедре работало 14 преподавателей, из них штатных 6, остепененных 9 человек. Сегодня кафедра насчитывает 16 преподавателей, из них штатных 7, остепененных 11 человек, в том числе 1 доктор и 10 кандидатов наук. Личностный качественный рост преподавателя – неперемное условие развития кафедры и повышения уровня знаний студентов. Поэтому на кафедре уделяется большое внимание подготовке остепененных специалистов. Так, 24 марта 2012 года успешно защитила кандидатскую диссертацию Татьяна Владимировна Кайгородова по теме «Научное историко-хронологическое знание в России в XVIII – начале XX века» (научный руководитель д.и.н., профессор С.В. Цыб), завершает работу над диссертационным исследованием по теме «Повышение качества подготовки государственных служащих на основе мотивационного программно-целевого управления» старший преподаватель кафедры Наталья Сергеевна Мельникова (научный руководитель д.п.н., профессор И.К. Шалаев). Преподаватель А.В. Зенков выполняет разработки по научной теме «Математические методы в экономике»; Л.М. Лысенко - по теме «Эколого-экономические проблемы регио-

на». Ежегодно преподаватели имеют возможность повысить свою квалификацию через стажировку, работу в научных библиотеках Москвы и Санкт-Петербурга, участие в работе научно-методических и обучающих семинаров. Также преподаватели активно участвуют в научно-практических конференциях разного ранга, где представляют результаты научных исследований. С 2010 года преподаватели кафедры приняли участие в работе 15 конференций международного уровня, 6 конференциях национального уровня и 5 конференциях регионального уровня с публикацией статей и тезисов. Преподаватели кафедры также представляют результаты научных исследований в рецензируемых журналах ВАК, 7 статей представлено в сборнике статей АФ РАНХиГС «Ученые записки» и 4 статьи в информационно-аналитическом издании АФ РАНХиГС «Алтайский вестник государственной и муниципальной службы».

С 2010 года научно-исследовательскую работу кафедра в целом осуществляет по теме «Организация научно-исследовательской и самостоятельной работы студентов». Данная тема выбрана не случайно. На наш взгляд, в свете модернизационных преобразований в образовательной сфере и адаптации высшей школы к современным условиям общественной жизни, когда вузы играют роль креативных центров общественного развития, а также в свете экономических, управленческих преобразований последних лет, значительно возросла роль инновационной и научно-исследовательской составляющей вуза в подготовке высококвалифицированного специалиста.

В свете общекафедрального научно-методического исследования, кафедра активно привлекает студентов к научно-исследовательской работе с младших курсов. На кафедре осуществляется обеспечение непрерывности НИРС: конспект, реферат, доклад на научно-реферативной, а затем научно-практической студенческой конференции, выполнение курсовой работы. Реферативные работы, практикумы, семинары и научно-практические конференции способствуют успешному выполнению курсовой работы и затем выпускной квалификационной работы на выпускающих кафедрах, а также развитию исследовательской компетентности выпускника АФ РАНХиГС. Ежегодно филиалом для студентов организуется выездная «Весенняя молодежная школа управления». Одним из организаторов работы школы является доцент кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин Татьяна Владимировна Кайгородова.

Наши будущие приоритеты:

- реализация новых проектов, участие в новых научных разработках;
- формирование языковой компетентности студенческого и профессорско-преподавательского состава Филиала;
- совершенствование качества научно-образовательной деятельности кафедры;
- совершенствование содержания и технологий подготовки специалистов.

Практические аспекты реализации компетентностно-ориентированных программ в ходе подготовки специалистов в области муниципального управления

Лякишева Валентина Григорьевна

Доцент кафедры региональной экономики и управления
Алтайского государственного университета

Вопросы подготовки управленцев, обладающих необходимыми компетенциями для реализации профессиональных функций и способных обеспечить эффективную деятельность государственных и муниципальных органов, обсуждаются на различных форумах. Стоят они и на повестке дня информационно-методического семинара образовательных организаций профессионального образования Сибирского и Дальневосточного федеральных округов, проводимого 30 сентября 2013 г. в Алтайском государственном университете. На этой площадке в ходе пленарного заседания и круглых столов прошло обсуждение особенностей реализации программ ВПО в условиях вступления в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и результатов мониторинга эффективности внедрения ФГОС в организациях профессионального образования, а также вопросов проектирования, реализации и оценки качества освоения программ на основе компетентностного подхода и других перспектив Российского образования¹.

Считаем, что важным моментом в формировании государственного кадрового резерва является подготовка студентов специальности «Государственное и муниципальное управление» (ГМУ). В соответствии с ФГОС ВПО у студентов, слушателей и магистрантов должны быть сформированы определенные общекультурные и профессиональные компетенции^{2,3}. В результате изучения курсов «Муниципальное управление», «Муниципальное управление и местное самоуправление», «Муниципальный менеджмент» обучающиеся должны иметь представление о теории муниципального управления, об истории и этапах развития местного самоуправления (МСУ); об основных направлениях деятельности муниципальных органов, их взаимодействии с органами государственной власти и населением. Они должны разбираться в вопросах управления муниципальной собственностью, реформирования муниципальных финансов, понимать особенности концептуально-стратегического подхода и программно-целевого метода планирования социально-экономического развития муниципального образования, иметь представление о ходе административной и муниципальной реформ, разбираться в вопросах создания «электронного

правительства», деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг (МФЦ). Учащиеся должны знать правовые, территориальные, организационные, экономические основы МСУ; структуру органов МСУ, основные формы их деятельности; конституционные основы осуществления народом властных полномочий. Будущие управленцы должны изучить многообразие организационных форм МСУ, взаимодействия власти и населения; особенности организации выборов, проведения публичных слушаний, работы с обращениями граждан, территориального общественного самоуправления и иных форм участия населения в реализации форм непосредственной демократии. В рамках профессиональных компетенций обучающиеся должны иметь навыки применения полученных знаний на практике; владения методами сбора, обработки, анализа полученной информации, а также обладать умениями подготовки и принятия управленческих решений в области муниципального управления и улучшения взаимодействия власти и населения; владеть способами презентации деятельности органов МСУ и их должностных лиц по отдельным направлениям муниципального управления и взаимодействия с представителями местного сообщества. Для получения необходимых знаний учебно-методическими комплексами и рабочими программами (УМК и РП) предусматривается проведение практических занятий (в т.ч. выездных), подготовка сообщений, самостоятельная работа, деловые игры, решение ситуационных задач, применение «кейсовых» методик, выполнение творческих заданий, тестов и письменных работ.

Рассматривая вопросы реформирования системы образования и подготовки кадров, можно отметить, что в современных условиях оно становится одним из важнейших факторов, обеспечивающих экономический рост и социальную стабильность как страны в целом, так и ее регионов, конкретных муниципальных образований. Необходимое условие качественной подготовки специалистов – наличие обучающих программ, ориентированных на потребности рынка труда и имеющих прикладной характер. Хотелось бы еще раз акцентировать внимание на то, что перспективным направлением является активное внедрение прогрессивных образовательных технологий в процесс обучения молодежи. Считаем, что получаемое образование является одним из главных моментов в ее социальной адаптации. В этом контексте можно отметить, что одним из аспектов привлечения молодых людей во власть является работа со студентами, проводимая с учетом значимости побуждения их к активности в овладении обозначенными госстандартами компетенциями. В ходе организации учебного процесса мы должны постоянно помнить о влиянии образовательных технологий на результат обучения, получаемый «на выходе».

Как уже отмечалось, большую роль здесь могут сыграть выездные занятия в государственных и муниципальных органах, встречи, круглые столы, экскурсии и иные интерактивные формы. Приведем ряд примеров.

Так, в рамках месячника молодого избирателя в феврале 2013 г. студенты приняли участие в круглом столе «Роль молодежи в муниципальном управлении». Депутат Барнаульской городской Думы шестого созыва (БГД), заместитель председателя комитета по законности и местному самоуправлению И. Мордовин поделился опытом участия в процессах становления молодежного парламентаризма и партийного строительства, проинформировал о представительном органе городского округа, роли молодых депутатов в его деятельности. Студент АлтГУ А. Сергеев рассказал о собственном опыте участия в общественной жизни, желании узнать работу городской Думы и администрации изнутри, что становится возможным при выполнении функций помощника депутата. В ходе беседы были затронуты вопросы правовых и организационных основ МСУ, его информационного и кадрового обеспечения, взаимодействия власти и населения. Участники пришли к единодушному мнению, что судьба муниципальных образований – в руках их жителей, а молодежь должна уметь стойко преодолевать любые трудности в достижении поставленных целей и сохранять традиции, заложенные предшественниками. При изучении темы организационно - управленческой деятельности главы муниципального образования, в рамках недели памяти главы городского самоуправления В.Н. Баварина, трагически погибшего 10 лет назад, в феврале 2013 г. состоялась встреча студентов АФ РАНХ и ГС с А.И. Шульгой и С.В. Красновым – экс - руководителями города, работавшими с Владимиром Николаевичем в различные периоды его партийной и хозяйственной деятельности. Теплые слова участников встречи о В.Н. Баварине – Руководителе, Гражданине, Человеке сопровождалась демонстрацией фотографий, книг и иных материалов из личных архивов. Воспоминаниям о городском главе было посвящено выступление студентки М. Шошиной, сопровождающееся видеорядом, подготовленным ее одногруппницей Д. Головкин. Завершился рассказ фильмом об одном из лучших мэров страны. Занятие практически стало мастер-классом для будущих управленцев, так как при его подготовке был соблюден один из главных принципов - обучение не должно быть оторвано от реальной жизни.

При рассмотрении вопросов развития территории на занятиях решаются ситуационные задачи. Так, в ходе анализа программ социально-экономического развития города Барнаула был изучен Реестр утвержденных и действующих городских программ, выбраны и рассмотрены долгосрочные целевые программы (ДЦП), реализуемые в ходе решения различных вопросов местного значения, а также содействующие развитию общественных инициатив. В ходе проведенного SWOT – анализа были выработаны конкретные предложения по реализации ряда программ.

В ноябре 2012 г. студентками гр. 299а АлтГУ А. Аржанниковой, О. Дмитриевой, М. Криковцовой, Т. Новокшоновой и Н. Шабалиной был разработан проект «Реализация долгосрочной целевой программы «Элек-

тронный Барнаул»» и получены сертификаты участников регионального конкурса молодежных авторских проектов «Малая родина». А в мае 2013 г. М. Криковцова удостоена Диплома финалиста и сертификата обучения на площадке «Государственное и муниципальное управление» Всероссийского конкурса авторских проектов V международного управленческого форума «АТР-2013. Алтай. Точки Роста».

Полагаем, что подобные мероприятия полезны как для студентов, так и для представителей власти и местного сообщества. Данные формы занятий и встреч можно рассматривать с точки зрения мониторинга общественного мнения, что несомненно влияет на качество государственной и муниципальной службы и перспективы улучшения управленческого процесса. А эти показатели, по нашему мнению, зависят от профессионализма, личностных качеств, гражданской позиции управленцев.

Осенью 2012 г. будущие чиновники участвовали в Европейской неделе местной демократии, а в апреле 2013 г. – в мероприятиях, посвященных Дню местного самоуправления и Дню Российского парламентаризма. В планах – проведение занятий, посвященных 20-летию Конституции РФ и 10-летию принятия Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» № 131-ФЗ. В День Победы многие студенты проявили свою гражданскую позицию, приняв активное участие в акции «Бессмертный полк». Мы надеемся, что у этих молодых людей есть реальные перспективы стать активными проводниками прогрессивных идей в различных сферах управленческой и общественной деятельности.

Овладеть профессиональными компетенциями будущим управленцам помогают практики в государственных и муниципальных органах, где им предоставляется возможность ознакомиться со спецификой выбранной профессии, вникнуть в суть государственной и муниципальной службы, узнать ее особенности, достоинства и «издержки». Так, в рамках контактной работы «преподаватель - студенты» четверокурсникам гр. 191 специальности ГМУ АФ РАНХ и ГС после прохождения практики было предложено подготовить эссе на тему мотивации выбора специальности и ее укрепления (ослабления), готовности к государственной и муниципальной службе в ходе практического погружения в профессию. Большинство из них считают, что процесс обучения дает достаточно управленческих знаний и навыков, способствует саморазвитию и широкому кругозору, знакомит с современными информационными технологиями, средствами документооборота, в том числе электронными. Специальность способствует получению актуальной информации, развитию лидерских качеств и работе в команде, воспитанию культуры общения, умению работать с населением. Многие ребята убедились в возможности применить свои знания на практике, в необходимости строго следовать букве закона и нормам служебной этики, но при этом креативно мыслить, в заинтересованности чиновников

в пополнении кадрового резерва, почувствовали свою нужность и сопричастность к процессу управления, востребованность их активной гражданской позиции. Молодых людей не пугают трудности будущей профессии, а их уверенность в необходимости и возможности повысить эффективность управленческой деятельности, чувство патриотизма, несомненно, позволят воплотить идеи в жизнь!

На первом пленарном заседании XII международного инвестиционного форума «Экономическое развитие и качество жизни: вызовы и перспективы» 27 сентября 2013 г. Председателем Правительства РФ Д.А. Медведевым был озвучен тезис, что «...любой самый успешный проект может стать провальным из-за отсутствия квалифицированных кадров, современных технологий. Поэтому именно человек, его таланты, интеллектуальные способности, его желание быть не просто специалистом, а быть человеком, который развивает сам себя, должны стать главными ценностями в России. Это один из важнейших ключей к инновационному развитию нашей экономики...».⁴

Полагаем, что приведенные выше примеры из практики реализации образовательных стандартов в области муниципального управления соответствуют требованиям к подготовке кадров эффективных менеджеров, а компетентный подход способствует использованию инновационных управленческих технологий в области государственного и муниципального управления.

¹ URL: <http://www.asu.ru/news/9853>.

² ФГОС ВПО по направлению подготовки (специальности) 080504.65 «Государственное и муниципальное управление»: утв. Министерством образования и науки РФ 02 марта 2000 года № 686.

³ ФГОС ВПО по направлению подготовки (магистратура) 08110068 «Государственное и муниципальное управление»: утв. Министерством образования и науки РФ 15 февраля 2010 года № 123.

⁴ URL: <http://www.vestifinance.ru/videos/11973>

Повышение эффективности профессиональной подготовки специалистов заочных форм обучения

Алтухов Владимир Михайлович

Доцент кафедры государственного и муниципального управления Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Тринадцать лет назад Россия присоединилась к Болонскому процессу, основной смысл которого - во взаимном сближении структур высшего образования европейских стран и в выработке единых подходов к оценке «качества» образовательных программ вузов в целом и их дипломов в частности.

На сегодня главной задачей обучения в вузе является переход к модели обучения, когда акцент с содержания (что преподают) переносится на результат (какими компетенциями овладеет студент, что он будет знать и готов делать).

В свете новых тенденций современного рынка профессий и труда в качестве одного из многих факторов, отвечающих вызовам времени, может стать переход в системе вузовской подготовки специалистов на практико-ориентированные модели обучения

Важным компонентом в профессиональной подготовке будущих специалистов являются методы и технологии обучения. Компьютерная технология позволяет значительно повысить эффективность обучения за счет используемых средств. Особенно это актуально для организации учебного процесса студентов заочных форм обучения. Дело в том, что учебный процесс студентов-заочников, как правило, ограничивается учебными сессиями. Этого, как показывает практика, явно недостаточно. Кроме того, мотивация студентов-заочников к качеству своего обучения явно занижена. Об этом можно судить по посещаемости занятий: она достигает порой 50% и менее. Следовательно, необходимо создать условия, при которых усилится влияние индивидуальных форм обучения, т.е. за счет организации постоянного контакта между студентом и преподавателем, например, через электронную почту и интернет. Данная система, в определенной степени, уже апробирована при работе с дипломниками академии и, по мнению автора, достаточно успешно.

При использовании компьютерной технологии происходит регулярное общение студентов с преподавателем и друг с другом. Преподаватель отслеживает развитие студента по выполненным заданиям, по решению возникающих проблем. В данном случае исключается возможность полу-

чения студентами незаработанных оценок, оценивается только работа студентов, определяющая уровень их знаний.

Для выявления и развития творческих и аналитических способностей студентов предлагается контрольные работы по дисциплине (которые, как правило, предполагают раскрытие какой-либо одной темы) заменить заданиями прикладного характера на основе пройденного материала. Задания могут быть одинаковыми, но носить исключительно индивидуальный характер (например, связанные с работой). По объему они должны быть небольшими (одна, полторы страницы) и ограничены сроком выполнения (допустим, одно-два задания в месяц). В совокупности общий объем выполненных заданий будет примерно равен объему контрольной работы. В случае какого-либо затруднения студент в любой момент может получить консультацию у преподавателя. Таким образом, мы получаем симбиоз дистанционного и очного обучения, что несомненно улучшит качество получаемых студентами знаний, процесс обучения примет равномерный характер (не откладываемый до сессии) и к моменту экзамена или зачета у преподавателя будет более объективная информация по каждому студенту.

В результате, когда студент прибывает на сессию, он вполне удовлетворительно ориентируется в дисциплине. Поэтому лекционные и практические занятия необходимо несколько модернизировать. Это не означает не использовать традиционные формы проведения занятий (опросы, лекции и т. д.), но основной упор делается на активные формы обучения (деловые игры, анализ ситуаций и т. д.), а на лекционных занятиях останавливаться только на ключевых, наиболее значимых моментах темы.

Согласно практико-ориентированному подходу к обучению самоконтроль и контроль создают условия для профессиональной самооценки обучаемого. Контроль рассматривается как важнейший и реальный механизм выявления и оценки результатов образовательного процесса. Эффективность и качество обучения не может быть достигнуто без объективной информации о том, как усваивается учебный материал, как обучаемые применяют полученные знания, умения и навыки в решении практических задач. Основная задача контроля - выявление соответствия его фактического результата заложенным программам, а также оценка степени этого соответствия.

Важной задачей контроля является формирование обратной связи, информирующей о соответствии обучаемой системы ее конечным результатам. Информация о деятельности студента-заочника, в первую очередь в условиях самостоятельной работы, является фактически единственным оперативным средством управления его обучением. На основании получаемой информации отношения преподавателя и студента в процессе регулярного общения по интернету качественно меняются, происходит коррекция образовательной деятельности. Прямая и обратная связь - это обязательные элементы функционирования системы обучения в целом.

Технологический компонент мы рассмотрели. Результативный компонент системы контроля мы предлагаем оценивать в баллах. В ходе изучения материала студенты выполняют ряд самостоятельных заданий, а по его окончании проводится проверка остаточных знаний студентов в виде контрольной работы (например, электронный тест). Каждая работа имеет свою оценку в баллах. Итоговый рейтинг по дисциплине формируется на основе результатов выполнения каждого задания по всей дисциплине (индивидуальных, практических, контрольных и т.д.) и определяет оценку студента по предмету в соответствии с правилами, установленными вузом. Например, по балльно-рейтинговой системе: 81-100 баллов - «отлично»; 66-80 баллов - «хорошо»; от 51 до 65 баллов - допуск к экзамену или зачету. В это число включается оценка качества выполненных заданий, сроки их выполнения, исследовательская деятельность, работа на занятиях в течение сессии и т.д.. Итоговая оценка по курсу проставляется по результатам этого экзамена; рейтинг менее 51 баллов показывает, что студент не справился с изучением дисциплины и должен изучать ее повторно. Здесь есть один уточняющий момент. Если по дисциплине сдается экзамен, то, как правило, студент более серьезно относится к учебному процессу, если зачет, то подготовка идет по принципу «лишь бы спихнуть». Поэтому балльная оценка работы студента в течение семестра позволит более объективно подойти к принятию зачета.

Ряд вузов страны уже несколько лет практикуют балльно-рейтинговую систему, в том числе и в Барнауле (Алтайская академия экономики и права, Аграрный университет и др.). По отзывам преподавателей, эта система достаточно эффективно мотивирует студентов к занятиям. Данная практика имеет место и в нашей академии.

Внедрение практико-ориентированной модели подготовки специалистов заочных форм обучения предварительно требует решения ряда вопросов в рамках рабочего проекта. К их числу относятся следующие:

1. Формирование групп оптимального размера. Какой должна быть группа, чтобы преподаватель имел время для общения с каждым студентом?
2. Расчет стоимости курса. Как оценить курс и как оплачивать работу преподавателя, курирующего курс?
3. Использование курсов для обучения студентов разных специальностей. Можно ли унифицировать курс таким образом, чтобы была возможность обучать студентов разных специальностей?

Практико-ориентированная модель профессиональной подготовки студентов-заочников в вузе, основные идеи компетентностного подхода, на наш взгляд, в полной мере соответствуют задачам обучения и формирования практических навыков, определяемых Государственным образовательным стандартом Минобразования РФ, а также требованиям региональных рынков профессий и труда.

Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских и муниципальных служащих алтайского края. 2011-2012

Ярда Ольга Викторовна

Ведущий специалист-эксперт отдела статистики труда,
науки, образования и культуры
Территориального органа Федеральной службы
государственной статистики
по Алтайскому краю

На современном этапе развития государственная гражданская служба в Российской Федерации переживает стадию модернизации. За последние пять лет принят ряд законов, направленных на совершенствование и реформирование государственной гражданской службы, в результате чего должна быть сформирована целостная система воспроизводства и обновления профессиональной элиты Российской Федерации.

Материалы государственных статистических наблюдений дают возможность исследовать состав работников, занятых в органах государственной власти:

- по ветвям власти;
- по уровням управления;
- по субъектам Российской Федерации.

Важнейшим показателем кадрового потенциала государственной гражданской и муниципальной службы является численность работников государственных органов и органов местного самоуправления, которая на конец 2011 года в крае составляла 30,4 тыс. человек, 2012 года – 30,1 тыс. человек (2,7% от общей численности занятого населения края).

За последние два года численность работников органов государственной власти и местного самоуправления Алтайского края уменьшилась на 274 человека (на 0,9%). Уменьшение численности работников произошло за счет снижения числа работников федеральных органов государственной власти (на 3,1%). В краевых государственных органах власти численность работников увеличилась на 2,3%, органах местного самоуправления – на 0,5%.

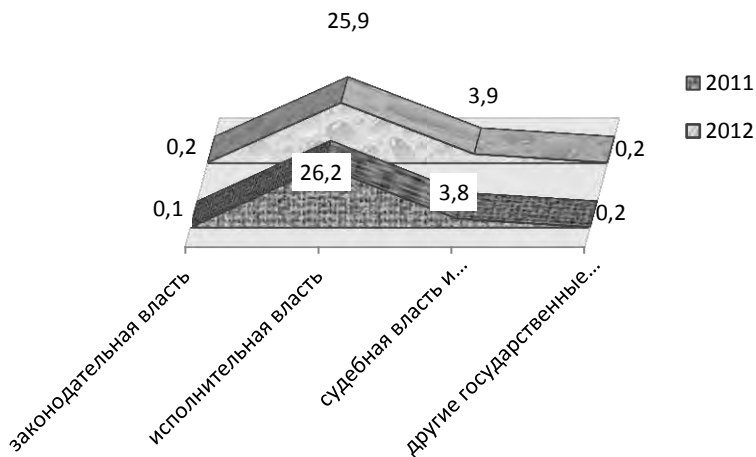


Рис. 1. Распределение численности работников на государственной и муниципальной службе по ветвям власти за 2011-2012 гг. (тыс. человек)

Численность работников органов государственной власти и местного самоуправления по ветвям власти

	Всего, человек	В том числе в органах		на конец 2012 года		
		федерального и краевого уровня	местного самоуправления	всего	2012 % в 2011 году	
					федерального и краевого уровня	местного самоуправления
Всего работников органов государственной власти и местного самоуправления	30087	18644	11443	99,1	98,2	100,5
в том числе в органах:						
законодательной власти	163	106	57	112,4	127,7	91,9
исполнительной власти	25877	14519	11358	98,7	97,3	100,5
судебной власти и прокуратуры	3883	3883	-	101,3	101,3	-
других государственных органах	164	136	28	99,4	97,8	107,7

Государственная гражданская служба основана на принципах, одним из которых является принцип профессионализма и компетенции (ст. 4 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе»). Компетентность отражает объем знаний и опыт работников, профессионализм стимулирует расширение и повышение знаний, накопление опыта, развитие организаторских способностей, постоянно высокий уровень служебной и исполнительской дисциплины.

В число квалификационных требований к должностям гражданской службы категорий "руководители", "помощники (советники)", "специалисты" всех групп должностей гражданской службы, а также категории "обеспечивающие специалисты" главной и ведущей групп должностей гражданской службы входит *наличие высшего образования*¹.

Согласно федеральному статистическому наблюдению по формам №№ 1-ГС «Сведения о составе работников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы, по полу, возрасту, стажу гражданской службы, образованию», 1-МС «Сведения о составе работников, замещавших муниципальные должности и должности муниципальной службы, по полу, возрасту, стажу муниципальной службы, образованию», проводимому 1 раз в 2 года, по состоянию на 1 октября 2011 года доля лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в общей численности работников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы, составляла 90,6% , среднее профессиональное образование – 8,6%; среди муниципальных служащих – 74,6 и 23,1% соответственно.

За два года в Алтайском крае численность работников, имеющих высшее профессиональное образование на государственных должностях и должностях государственной гражданской службы в органах государственной власти краевого уровня, уменьшилась на 65 человек, или на 2,3%. Численность работников, имеющих среднее профессиональное образование на этих должностях, уменьшилась на 71 человек (на 30,5%), не имеющих профессионального образования – на 9 человек (в 4 раза).

В органах местного самоуправления численность работников, имеющих высшее профессиональное образование на муниципальных должностях и должностях муниципальной службы, уменьшилась на 212 человек (на 3,6%), имеющих среднее профессиональное образование – на 541 (на 23,7%), не имеющих профессионального образования – на 98 человек (на 35,6%).

Подготовке государственных служащих уделяется большое внимание. Вступивший в силу *Указ Президента Российской Федерации от 28.12.2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»*² определяет порядок профессиональной подготовки гражданских служащих.

Повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Основанием для направления гражданского служащего на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку являются:

1) назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в порядке должностного роста на конкурсной основе;

2) включение гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе;

3) результаты аттестации гражданского служащего.

В 2012 году по программам дополнительного профессионального образования в Алтайском крае обучено 2300 человек, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы, или 17,9% от общего числа лиц, замещавших эти должности, что на 24 человека меньше, чем в 2011 году (на 1,0%). Из числа кадров муниципальной службы обучено 725 человек, или 9,7% (2011г. – 602 человека, или 8,1%). Повысили квалификацию 96,7% от общего числа обученных работников, замещавших должности гражданской и муниципальной службы, 3,0% - прошли профессиональную переподготовку и 0,3% - стажировку.

1298 человек, или 56,4%, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы, получивших в 2012 году дополнительное профессиональное образование, замещали должности категории «специалисты» (2011г. – 1474 человека, или 63,4%), 488 человек (21,2%) – руководящие должности (2011г. – 400 человек, или 17,2%) и 334 человека (14,5%) – должности категории «обеспечивающие специалисты» (2011г. – 291 человек, или 12,5%).

Среди работников муниципальной службы, обученных по программам дополнительного профессионального образования, 302 человека (41,7%) приходилось на лиц, замещавших должности специалистов старшей группы (2011г. – 209 человек, или 34,7%), 150 (20,7%) – ведущей группы (2011 г. – 120 человек, или 19,9%), 135 (18,6%) – главной группы (137 человек, или 22,8%), 80 (11,0%) – высшей группы (68 человек, или 11,3%) и 35 человек (4,8%) – должности специалистов младшей группы (2011г. – 45 человек, или 7,5%).

Доля лиц, впервые поступивших на гражданскую и муниципальную службу, обученных в 2012 году по программам дополнительного профессионального образования, в общей численности лиц, замещавших должности гражданской и муниципальной службы, прошедших обучение, в крае составила: в федеральных органах – 4,5% (91 человек), краевых – 6,6% (18 человек), органах местного самоуправления – 9,9% (72 человека).

Женщины составляли 74,8% (1720 человек) из числа лиц, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы, получивших дополнительное профессиональное образование, и

72,3% - из числа лиц, замещавших должности муниципальной службы (524 человека) (2011 г. – 70,2% и 74,6% соответственно).

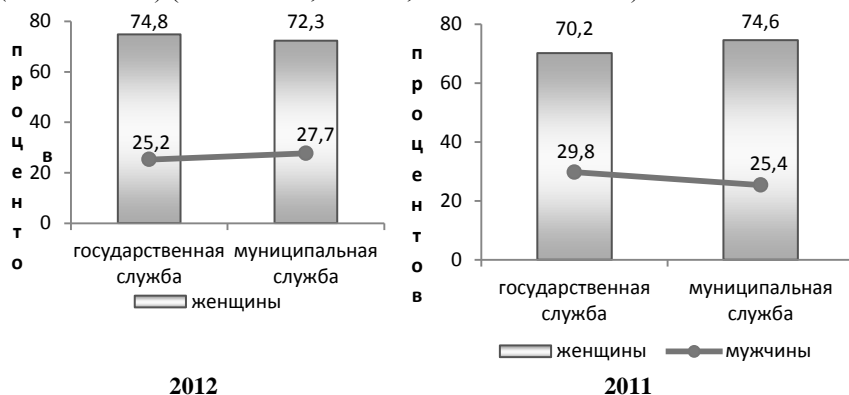


Рис. 2. Распределение численности работников на государственной и муниципальной службе по полу (в процентах от общего числа работников, получивших дополнительное профессиональное образование)

В 2012 году в федеральных государственных органах 99,7% государственных служащих обучались за счет средств федерального бюджета, 0,3% - внебюджетных источников; в государственных органах края 8,1% государственных служащих обучались за счет средств федерального бюджета, 91,9% - бюджета субъектов Российской Федерации.

Более половины работников, получивших дополнительное профессиональное образование (389 человек), замещавших должности муниципальной службы, обучались за счет средств краевого бюджета, 43,2% (313 человек) - муниципального бюджета.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих осуществлялась в основном в государственных учебных заведениях, в которых было обучено 94,9% (1924 человека) федеральных государственных служащих, 93,4% (254) – государственных служащих края и 92,7% (672 человека) – муниципальных служащих.

С использованием дистанционных образовательных технологий обучено 958 работников федеральной гражданской службы (47,2% от числа работников, получивших дополнительное профессиональное образование); 17 (6,3%) - гражданской службы краевого уровня; 13 работников (1,8%) - муниципальной службы (2011 г. – 28,1%, 16,8% и 0,7% соответственно).

Приоритетными направлениями дополнительного профессионального образования в 2012 году для федеральных государственных служащих стали правовое, организационно-экономическое и планово-финансовое.

Преобладающая часть государственных служащих края и муниципальных служащих обучалась по тематике управленческого направления.

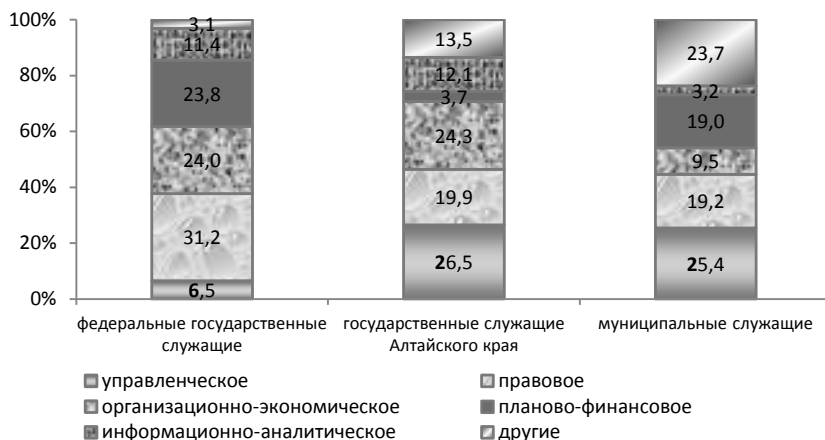


Рис. 3. Обучение государственных и муниципальных служащих по направлениям профессиональной подготовки и повышения квалификации в 2012 году (в % от численности государственных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование)

Кроме того, в 2012 году в крае окончили обучение в отчетном году по направлению государственного органа и получили диплом о высшем профессиональном образовании 6 человек из числа государственных служащих Алтайского края, из них 1 человек получил второе высшее образование; муниципальных служащих – аналогично 6 и 1 человек. Среди федеральных государственных служащих ни один человек в 2012 году не получил высшее профессиональное образование по направлению государственных органов.

Для привлечения на государственную службу высококвалифицированных и целеустремленных профессионалов в течение последних 5 лет во всех субъектах Российской Федерации формируется резерв управленческих кадров; кроме того в 2010 году была утверждена *федеральная программа «Подготовка и переподготовка управленческих кадров (2010-2015 годы)»*. В 2012 году по результатам дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих Алтайского края кадровый резерв пополнился на 1318 человек.

Потребность общества в подготовленных, квалифицированных кадрах, специалистах нового поколения, способных решать самые сложные задачи в сложных и противоречивых социально-экономических, социокультурных и политических условиях, в настоящее время возрастает. Ключевым является вопрос о качестве государственных услуг, предостав-

ляемых населению, и о результативности работы государственных и муниципальных органов края. Поэтому необходимо уделять внимание развитию качественной профессиональной подготовке и переподготовке кадров, способной оперативно реагировать на вызовы экономики, ориентированной на инновационное развитие.

Чтобы обучение было эффективным, оно должно быть системным и включать в себя реальную потребность в обучении государственных гражданских служащих.

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

² Указ Президента РФ от 28.12.2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации».

³ Статистический бюллетень «Кадры органов государственной власти». Росстат. М., 2002. 161 с.

⁴ Вопросы статистики. 2013. № 5. 88 с.

⁵ Статистический сборник «Численность и состав работников органов государственной власти и местного самоуправления Алтайского края. 2005-2011», Алтайкрайстат. Б., 2012. 171 с.

Рекомендации
региональной научно-практической конференции
«Проблемы и перспективы развития профессиональной
подготовки государственных гражданских и муниципаль-
ных служащих как фактора, определяющего развитие ре-
гиона»

10 октября 2013 года

10 октября 2013 года в Алтайском филиале Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в рамках подготовки к Национальному форуму «Государственная служба России: развитие и управление человеческим капиталом» состоялась региональная научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы развития профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих как фактора, определяющего развитие региона».

В работе конференции приняли участие руководители территориальных органов федеральной исполнительной власти, представители Администрации Алтайского края, органов местного самоуправления, вузов края, участвующих в подготовке государственных и муниципальных служащих.

С учетом обсуждения докладов и сообщений, результатов дискуссии, выдвинутых предложений участники конференции решили:

1. Обеспечить результативность освоения компетентностно-ориентированных образовательных программ профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих через проведение целенаправленной организационно-методической совместной работы работодателей и вузов по проектированию и реализации образовательных программ. С этой целью просить администрацию Алтайского края рассмотреть возможность формирования экспертно-методического совета по формированию единой позиции при разработке стратегии развития подготовки и переподготовки государственных и муниципальных служащих

2. Предложить органам государственной власти и местного самоуправления, образовательным учреждениям активно развивать сотрудничество, в первую очередь, в вопросах определения потребностей в обучении, разработке программ дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих, оценки качества образовательных услуг, отбора и развития резерва управленческих кадров, организации практики и трудоустройства выпускников вузов.

3. Поддержать позицию Администрации Президента РФ о создании на базе РАНХиГС Высшей школы государственного управления, а на базе филиалов – территориальных школ государственного управления.

4. Обратиться в Министерство образования и науки Российской Федерации с просьбой, сохранив полноценную двухуровневую структуру системы подготовки (бакалавриат и магистратура) по направлению «Государственное и муниципальное управление», рассмотреть возможность редактирования Государственного образовательного стандарта ВПО по направлению подготовки 081100 «Государственное и муниципальное управление» в части

а) конкретизации и оптимизации количества компетенций исходя из объектов профессиональной деятельности бакалавров и магистров;

б) предоставления вузам возможности самостоятельно определять дисциплины вариативной части;

в) уменьшения количества дисциплин учебного плана за счет исключения дублирующих дисциплин.

5. Обратиться к Правительству Российской Федерации с предложением организовывать дополнительное профессиональное образование государственных служащих территориальных органов федеральной исполнительной власти категории «специалисты» старшей ведущей и главной групп должностей в субъектах РФ на базе филиалов Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Подписано в печать 19.11.2013
Бумага офсетная. Усл. п. л. 7.
Заказ 854. Тираж 500 экз.

Отпечатано в типографии ООО «АЗБУКА»
г. Барнаул, пр. Красноармейский, 98а
тел. 62-91-03, 62-77-25
E-mail: azbuka@dsmail.ru